

PENGARUH INTEGRITAS DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KEBIJAKAN PIMPINAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA DI LINGKUNGAN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BATU

Oleh : **SUJIYANTO, ST**
Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research are: to analyze the influence of integrity, employee loyalty to the leadership policy and its impact on the performance of existing employees in the environment of the Office of Communications and Information Batu City.

The sample used in this reasearch is all employees who are in the environment Communications and Information Office Batu City which amounted to 77 people with the method of distributing questionnaires. The results of this study indicate that the integrity of employees of the Office of Communications and Information has a significant effect on improving employee performance, the loyalty of employees of the Office of Communications and Informatics have a significant effect on improving employee performance, the integrity of employees of the Office of Communications and Informatics have no significant effect on the policies of leaders, The loyalty of employees of the Office of Communications and Informatics have a significant effect on the leadership policy, as well as the leadership policy of the Office of Communications and Informatics has no significant effect on the improvement of employee performance.

Keywords: integrity, loyalty, leadership policy and employee performance

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara dan abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Seorang Pegawai Negeri Sipil ini dalam mengabdikan dirinya ke Negara masuk dalam lingkup pemerintahan baik itu pemerintah daerah maupun pusat yang akan didistribusikan dalam lingkup yang lebih kecil dan spesifik lagi yaitu dalam sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD), disinilah nantinya seorang PNS harus berkarya dan mengabdikan dirinya secara penuh kepada bangsa dan Negara sesuai dengan bidang masing masing

Oleh karena itu peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian tentang integritas dan loyalitas bagi Pegawai Negeri Sipil yang ada di wilayah Pemerintah Kota Batu dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah integritas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada dilingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu?
- b. Apakah loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu?

- c. Apakah integritas pegawai berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan yang berada di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Batu?
- d. Apakah loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kebijakan Pimpinan yang berada di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu?
- e. Apakah kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu?

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi yang berharga bagi seorang pimpinan baik itu kepala Daerah maupun kepala OPD dalam membuat sebuah kebijakan yang harus dijalankan oleh bawahannya. Sebagai bahan informasi dalam mengambil kebijakan dalam menjalankan roda organisasi pemerintahan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu yang dalam hal ini harus dijalankan oleh seorang staff mengingat karakteristik staff) bermacam – macam dan menambah hasil kajian ilmiah dan memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

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.

Ada juga yang mengartikan integritas sebagai keunggulan moral dan menyamakan integritas sebagai “jati diri”. Integritas juga diartikan sebagai bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik, Dengan kata lain integritas diartikan sebagai “satunya kata dengan perbuatan

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 1988).

Siswanto (1989) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Hasibuan (2005), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa

bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang berarti seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan dalam satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas demi tercapainya suatu maksud dan beberapa tujuan (kartono, 2005:76).

Menurut (Rivai, 2004:64), Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

Umar (2008:38) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2003:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama.

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*’.

Kebutuhan akan kepemimpinan sektor publik mulai lebih besar daripada sebelumnya. Ada banyak tantangan substantif dan proses di saat ini, dan ini selalu baru, kompleks dan dinamis. Tantangan tersebut seperti yang ditunjukkan oleh global warming, krisis kredit di sistem finansial dunia, dan ancaman ke kesehatan dan keamanan publik telah menembus batas, melewati level pemerintah, sektor, komunitas dan bangsa. Karena itu, pentingnya kepemimpinan sektor publik yang efektif bisa berlipat ganda, dan berdampak ke jutaan orang. Karena itu, kebutuhan dan harapan akan kepemimpinan sektor publik yang efektif perlu dipahami.

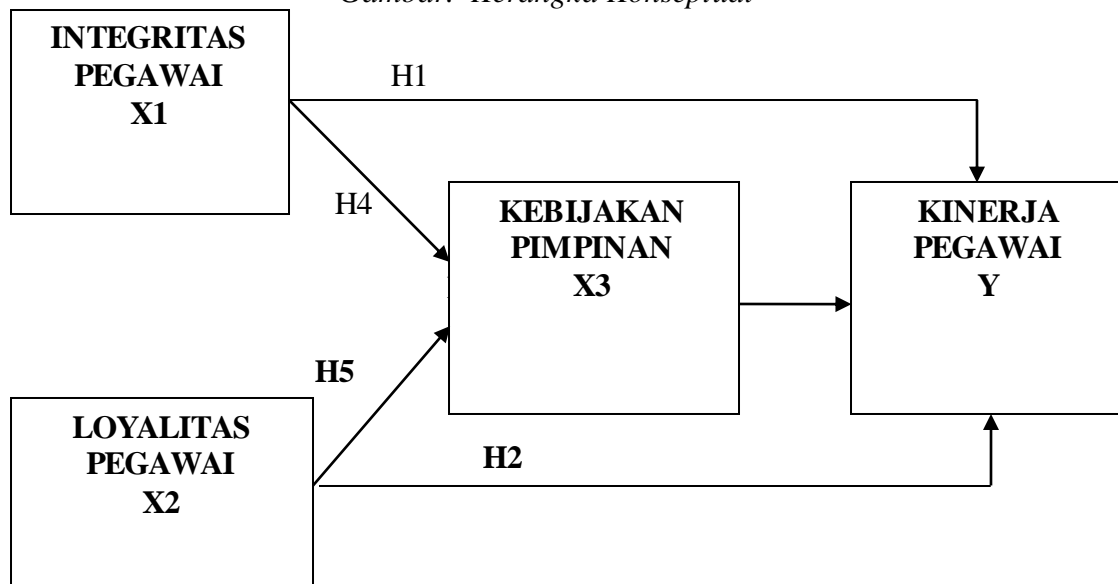
Pada era reformasi istilah kinerja bagaikan barang komoditi yang laris dijual, baik dijual oleh mereka dari kalangan praktisi, pemerhati, maupun akademisi. Kendati sesungguhnya belum diketahui dan di pahami secara benar apa yang dimaksud dengan

kinerja, bagaimana ukuran kinerja, dan bagaimana upaya untuk meningkatnya kinerja. Jika dilacak, kinerja berasal dari kata “Performance”, yang artinya daya guna, prestasi atau hasil.

Menurut, Widodo (2005, hal. 78) kinerja adalah merupakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, kinerja sebagai kata benda mengandung arti “Thing Done” (suatu hasil yang telah dikerjakan). Sedangkan Sudarto (1999, hal.3) mengungkapkan, bahwa Kinerja merupakan sebagai hasil atau unjuk kerja dari suatu organisasi yang dilakukan oleh individu yang dapat ditunjukkan secara konkret dan dapat di ukur. Kinerja individu perorangan (individual performance) dan organisasi (organizational performance) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Sementara itu, individu atau sekelompok orang sebagai pelaksana dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan baik, sangat tergantung kepada struktur (manajemen dan teknologi) dan sumber daya lain, seperti keuangan dan peralatan yang dimiliki oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja lembaga (organisasi) salah satunya ditentukan oleh kinerja sekelompok orang sebagai pelaku organisasi. Salah satu kinerja aparat dapat diartikan sebagai suatu bentuk ukuran efisiensi dan efektivitas tidaknya suatu organisasi dijalankan.

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

Gambar. Kerangka Konseptual



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

- a. H1, Bahwa integritas pegawai berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.
- b. H2, Bahwa loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.

- c. H3, Bahwa kebijakan seorang pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.
- d. H4, Bahwa integritas juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.
- e. H5, Bahwa loyalitas pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.

METODE PENELITIAN

Mengacu pada tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana integritas, loyalitas pegawai terhadap kebijakan pimpinan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Batu, maka penelitian ini menggunakan metode survey dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Berdasarkan tingkat eksponasinya jenis penelitian yang digunakan adalah menjabarkan hubungan kausal antara variabel – variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dapat dikatakan bahwa penelitian hipotesis ini adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mencari hubungan antar variabel - variabel yang diteliti, adapun alasan dipilihnya jenis penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis sejauhmana pengaruh integritas, loyalitas pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Batu terhadap suatu kebijakan Pimpinan serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

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 Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. Waktu penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu bulan Februari – Maret 2017

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu yang di jadikan penelitian. Penentuan responden dari penelitian ini dengan teknik sensus yaitu mengambil seluruh pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka penelitian ini menggunakan 3 dimensi konseptual pelayanan yang terdiri dari: *Integritas, Loyalitas dan, Kebijakan Pimpinan* serta variabel Kinerja Pegawai. Kesemua variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala linkert

Berdasarkan kerangka berpikir yang dibuat, untuk menyelesaikan penelitian ini menggunakan data yang telah diperoleh dari proses pengumpulan data kemudian diolah dan dianalisis. Untuk menjawab tujuan yang ada yaitu Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Metode ini dipilih karena SEM dapat menjelaskan hubungan antar variable teramati (*observed variables*) dengan varibel-variabel laten melalui indikator indikatornya. Tidak seperti regresi pada umumnya, hanya bisa menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel teramati saja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang kami dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden pada pegawai yang berada pada Dinas Komunikasi dan informatika Kota Batu yang berjumlah sebanyak 77 orang responden, maka dapat digambarkan tentang karakteristik resposnden sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel
Karakteristik Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - Laki	56	72,73
2	Perempuan	21	27,27
Total		77	100

Sumber: Data Primer diolah (Feb. 2017)

Berdasarkan table 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 56 orang responden atau 72,73 % sedangkan responden perempuan sebanyak 21 orang responden atau 27,27 %, hal ini berarti bahwa mayoritas responden adalah laki - laki.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, gambaran umum responden berdasarkan jenis umur seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel
Karakteristik Responden Bedasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	20 - 30 Tahun	8	10,39
2.	31 – 40 Tahun	37	48,05
3.	41 - 50 Tahun	27	35,06
4.	>50 Tahun	5	6,50
Total		77	100

Sumber: Data Primer diolah (Feb. 2017)

Berdasarkan table 4.2. dapat diketahui bahwa 8 orang atau 10,39% berusia kisanan 20 - 30 tahun, 37 orang responden atau 48,05 % berusia kisanan 31 – 40 tahun, 27 orang responden atau 35,06 % berusia kisanan 41 – 50 tahun, 5 orang responden atau 6,50 % berusia kisanan diatas 50 tahun, hal ini menunjukkan bahwa responden yang berada pada Dinas Komunikasi dan Informatika paling besar adalah usia antar 31 – 40 tahun.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, gambaran umum responden berdasarkan bidang dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel
Responden berdasarkan bidang

No	Nama Bidang	Pejabat Eselon III/Sekr/Kepala Bidang	Pejabat Eselon IV/Kepala Seksi	Staf	Jumlah
1	Sekretariat	1 orang	3 orang	8	12
2	Komunikasi	1 orang	3 orang	12	15
3	Statistik dan Persandian	1 orang	3 orang	5	8
4	Pengolahan dan Pelayanan Informasi	1 orang	3 orang	5	8
5	Jaringan Infrastruktur TIK dan Aplikasi	1 orang	3 orang	10	14
6	Agropolitan Televisi			20	20
Total					77

Sumber : Data primer diolah (Feb 2017)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Sekretariat di pimpin seorang sekretaris dengan golongan jabatan eselon III A, di bantu 3 orang kasubag yaitu kasubag umum dan kepegawaian dengan 2 orang staff, kasubag program dan pelaporan dengan 2 orang staf serta kasubag keuangan dengan 4 orang staf sehingga jumlah pejabat dan staf pada secretariat dengan jumlah total 12 orang. Untuk bidang Komunikasi di pimpin oleh seorang kepala bidang dengan golongan jabatan III B, kepala bidang komunikasi di dalam menjalankan tugasnya dibantu 3 orang seksi dan 12 orang staf yang tersebar pada masing masing seksi. Bidang Statistik dan Persandian di pimpin oleh seorang kepala bidang dengan golongan jabatan III B, kepala bidang statistik dan persandian di dalam menjalankan tugasnya dibantu 3 orang seksi dan 5 orang staf yang tersebar pada masing masing seksi. Untuk bidang pengolahan dan pelayanan informasi di pimpin oleh seorang kepala bidang dengan golongan jabatan III B, kepala bidang pengolahan dan pelayanan informasi di dalam menjalankan tugasnya dibantu 3 orang seksi dan 5 orang staf yang tersebar pada masing masing seksi. Untuk bidang Jaringan Infrastruktur TIK dan Aplikasi di pimpin oleh seorang kepala bidang dengan golongan jabatan III B, kepala bidang Jaringan Infrastruktur TIK dan Aplikasi di dalam menjalankan tugasnya dibantu 3 orang seksi dan 10 orang staf yang tersebar pada masing masing seksi. Sedangkan Agropolitan Televisi di pimpin oleh seorang Maneger tersendiri mengingat ATV merupakan Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) sedangkan pegawai atau staff masuk dalam struktur di Dinas Komunikasi dan Informatika sebanyak 20 orang. Pada bidang bidang yang ada pada dinas Komunikasi dan informatika masih banyak membutuhkan tenaga kalau idialnya masing masing seksi minimal ada 3 orang staf, terutama pada secretariat, bidang persandian dan bidang pengolahan informasi.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana indikator dalam kuisioner dapat mengukur validitas digunakan korelasi *product moment pearson*. Jika korelasi *product moment pearson* antara masing masing pertanyaan dengan skor total nilai lebih besar dari r table maka item – item pertanyaan dinyatakan valid. Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS ver 14.0. Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reabilitas data hasil penelitian:

Tabel
Hasil Uji Validitas

Item	r Hitung	Sig.	tTabel	Keterangan
(X _{1.1})	0.614	0.000	> 0.3	Valid
(X _{1.2})	0.697	0.000	> 0.3	Valid
(X _{1.3})	0.742	0.000	> 0.3	Valid
(X _{1.4})	0.762	0.000	> 0.3	Valid
(X _{1.5})	0.789	0.000	> 0.3	Valid
(X _{1.6})	0.762	0.000	> 0.3	Valid
(X _{1.7})	0.676	0.000	> 0.3	Valid
(X _{1.8})	0.618	0.000	> 0.3	Valid
(X _{1.9})	0.292	0.000	> 0.3	Tidak Valid
(X _{1.10})	0.217	0.000	> 0.3	Tidak Valid
(X _{2.1})	0.698	0.000	> 0.3	Valid
(X _{2.2})	0.693	0.000	> 0.3	Valid
(X _{2.3})	0.604	0.000	> 0.3	Valid
(X _{2.4})	0.696	0.000	> 0.3	Valid
(X _{2.5})	0.599	0.000	> 0.3	Valid
(X _{2.6})	0.702	0.000	> 0.3	Valid
(X _{2.7})	0.769	0.000	> 0.3	Valid
(X _{2.8})	0.611	0.000	> 0.3	Valid
(X _{3.1})	0.633	0.000	> 0.3	Valid
(X _{3.2})	0.771	0.000	> 0.3	Valid

$(X_{3,3})$	0.746	0.000	> 0.3	Valid
$(X_{3,4})$	0.849	0.000	> 0.3	Valid
$(X_{3,5})$	0.726	0.000	> 0.3	Valid
$(X_{3,6})$	0.762	0.000	> 0.3	Valid
y_1	0.691	0.000	> 0.3	Valid
y_2	0.720	0.000	> 0.3	Valid
y_3	0.721	0.000	> 0.3	Valid
y_4	0.778	0.000	> 0.3	Valid
y_5	0.757	0.000	> 0.3	Valid
y_6	0.790	0.000	> 0.3	Valid
y_7	0.783	0.000	> 0.3	Valid
y_8	0.790	0.000	> 0.3	Valid
y_9	0.712	0.000	> 0.3	Valid
y_{10}	0.843	0.000	> 0.3	Valid
y_{11}	0.690	0.000	> 0.3	Valid

Sumber: Data primer diolah (Maret 2017)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hamper 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 0.6, kecuali pada dua indikator X1.9 dan X1.10 menghasilkan nilai r Pearson yang lebih kecil dari nilai r tabel (0.3) sehingga pada 2 indikator ini diyatakan tidak valid. 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

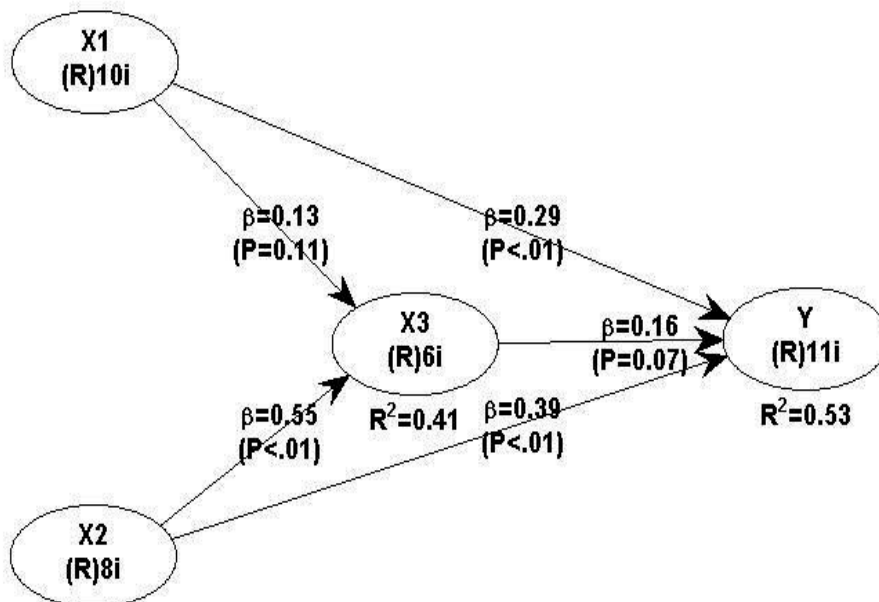
Tabel
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	(X_1)	0.800	Reliabel
2.	(X_2)	0.821	Reliabel
3.	(X_3)	0.843	Reliabel
4.	Y	0.922	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (Feb.2017)

Bedasarkan 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 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
Full Model Struktur

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan antara Integritas (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien 0,29, begitu juga dengan Loyalitas (X2) terhadap kinerja juga signifikan yang ditunjukkan dengan koefisien 0,39, Integritas (X1) terhadap Kebijakan Pimpinan (X3) tidak signifikan ini ditunjukkan dengan koefisien 0,11, pengaruh Loyalitas (X2) terhadap kebijakan pimpinan

(X3) signifikan ini ditunjukkan dengan hasil 0,55, sedangkan kebijakan pimpinan (X3) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) tidak signifikan ini dengan hasil 0,16. Dari hasil gambar full model struktur diatas indikator dikatakan signifikan jika nilainya $> 0,29$

Tabel
Pengujian Goodness Of Fit Full Model Struktural

No	Godness Of Fit Indeks	Kriteria Fit	Hasil Model	Ket.
1	Average path coefficient (APP)	$p < 0.05$	0,305, $p=0,001$	Baik
2	Average R-squared (ARS)	$p < 0.05$	0,471, $p < 0,001$	Baik
3	Average adjusted R-squared (AARS)	$p < 0.05$	0,453, $p < 0,001$	Baik
4	Average block VIF(AVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	1,800, acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$	Baik
5	Average Full collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	1,638, acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$	Baik
6	Tenenhaus Gof (GOF)	Small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36	0,491, Small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36	Baik
7	Sympson's paradox ratio (RSCR)	Acceptable if ≥ 0.7 , ideally =1	1000, acceptable if ≥ 0.7 , ideally =1	Baik
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable if ≥ 0.9 , ideally =1	1,000, acceptable if ≥ 0.9 , ideally =1	Baik
9	Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable if ≥ 0.7	1,000, acceptable if ≥ 0.7	Baik
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Acceptable if ≥ 0.7	1,000, acceptable if ≥ 0.7	Baik

Sumber Data Primer diolah (Maret 2017)

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa Average path coefficient (APP) baik dilihat dari hasil analisis 0,001 dimana jika indeks dibawah 0,05, Average R-squared (ARS) baik dilihat dari hasil analisis 0,001 dimana jika indeks dibawah 0,05, Average adjusted R-squared (AARS) baik dilihat dari hasil analisis 0,001 dimana jika indeks dibawah 0,05, Average block VIF(AVIF) baik dari hasil analisis acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$ dimana jika indeks sama dengan acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$, Average Full collinearity VIF (AFVIF) baik dimana hasil analisis acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$ dimana jika indeks sama dengan acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$, Tenenhaus Gof (GOF) baik dengan hasil

small $\geq 0,1$, medium $\geq 0,25$, large $\geq 0,36$ jika indeks sama dengan small $\geq 0,1$, medium $\geq 0,25$, large $\geq 0,36$, Simpson's paradox ratio (RSCR) baik dengan hasil acceptable if $\geq 0,7$ ideal $=1$ dimana jika indeks sama dengan acceptable if $\geq 0,7$ ideal $=1$, R-squared contribution ratio (RSCR) baik ini dengan hasil acceptable if $\geq 0,9$ ideal $=1$ dimana jika indeks sama dengan acceptable if $\geq 0,9$ ideal $=1$, Statistical suppression ratio (SSR) baik dengan hasil acceptable if $\geq 0,7$ dimana jika indeks sama dengan acceptable if $\geq 0,7$, Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR) baik dengan hasil acceptable if $\geq 0,7$ dimana jika indeks sama dengan acceptable if $\geq 0,7$.

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.

Tabel
Output Combined Loadings and Cross -Loadings

	X1	X2	X3	Y	(type As Defined)	SE	P value
x1.1	-0.771	0.292	-0.154	-0.236	Reflective	0.09	<0.001
x1.2	-0.796	-0.021	0.011	-0.042	Reflective	0.089	<0.001
x1.3	-0.853	0.011	-0.104	-0.054	Reflective	0.087	<0.001
x1.4	-0.782	-0.183	0.047	0.117	Reflective	0.089	<0.001
x1.5	-0.836	0.047	0.013	0.086	Reflective	0.088	<0.001
x1.6	-0.75	-0.03	-0.022	0.067	Reflective	0.09	<0.001
x1.7	-0.735	0.04	0.07	-0.09	Reflective	0.091	<0.001
x1.8	-0.462	-0.348	0.388	0.264	Reflective	0.099	<0.001
x1.9	(-0.041)	-0.436	0.571	0.323	Reflective	0.113	0.358
x1.10	(-0.148)	-0.153	0.275	-0.032	Reflective	0.109	0.09
x2.1	-0.147	-0.649	-0.059	-0.19	Reflective	0.093	<0.001
x2.2	0.079	-0.723	-0.127	0.144	Reflective	0.091	<0.001
x2.3	0.391	-0.639	0.079	-0.019	Reflective	0.093	<0.001
x2.4	-0.002	-0.733	-0.027	0.074	Reflective	0.091	<0.001
x2.5	-0.31	-0.549	0.182	-0.166	Reflective	0.096	<0.001
x2.6	-0.046	-0.691	0.041	0.045	Reflective	0.092	<0.001
x2.7	-0.062	-0.789	0.176	-0.075	Reflective	0.089	<0.001
x2.8	0.067	-0.604	-0.277	0.159	Reflective	0.095	<0.001
x3.1	0.326	-0.308	-0.629	0.112	Reflective	0.094	<0.001
x3.2	0.353	-0.187	-0.778	-0.168	Reflective	0.09	<0.001
x3.3	-0.121	0.291	-0.722	-0.07	Reflective	0.091	<0.001
x3.4	-0.133	0.052	-0.859	-0.011	Reflective	0.087	<0.001

x3.5	-0.129	0.269	-0.728	-0.053	Reflective	0.091	<0.001
x3.6	-0.238	-0.145	-0.771	0.206	Reflective	0.09	<0.001
y1	-0.122	0.06	0.186	-0.689	Reflective	0.092	<0.001
y2	0.042	-0.044	0.093	-0.723	Reflective	0.091	<0.001
y3	0.033	0.165	-0.115	-0.729	Reflective	0.091	<0.001
y4	-0.149	0.008	-0.125	-0.779	Reflective	0.09	<0.001
y5	-0.061	-0.202	0.025	-0.762	Reflective	0.09	<0.001
y6	0.055	-0.252	0.053	-0.79	Reflective	0.089	<0.001
y7	0.084	0.176	-0.012	-0.791	Reflective	0.089	<0.001
y8	0.072	0.192	-0.084	-0.794	Reflective	0.089	<0.001
y9	-0.044	-0.088	-0.09	-0.705	Reflective	0.092	<0.001
y10	-0.023	-0.069	0.123	-0.841	Reflective	0.088	<0.001
y11	0.109	0.067	-0.057	-0.673	Reflective	0.093	<0.001

Sumber: Data Primer di olah(Maret 2017)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa hamper semua indikator dengan p-value <0,001 atau bias dikatakan signifikan dikarenakan p-value lebih kecil dari<0,05, akan tetapi ada beberapa indikator yang masih melebihi dari 0,05 yaitu indikator X1.9 dengan p value 0,358 dan X1.10 dengan p value 0,09. Dan dari table diatas juga tambap bahwa indikator X1.1 sampai dengan X1.8 mempunyai *loadings* yang lebih besar ke konstruk X1 sebesar rata rata 0,75 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 X1.9 dan X1.10 memiliki *loading* yang lebih kecil terhadap konstruk X1 yaitu 0,1 dan *cross loadings* ke konstruk X2, X3 dan Y lebih besar. Sedangkan indikator X2.1 sampai dengan X2.8 mempunyai *loading* yang lebih besar ke konstruk X2 sebesar rata rata 0,60 dan *cross loadings* ke konstruk X1, X3 dan Y lebih rendah dari X2 yaitu rata rata 0,1. Hasil *cross loadings* ini juga dapat menjadi indikasi terpenuhinya kriteria validitas diskriminan. Sedangkan indikator X3.1 sampai dengan X3.6 mempunyai *loading* yang lebih besar ke konstruk X3 sebesar rata rata 0,75 dan *cross loadings* ke konstruk X1, X2 dan Y lebih rendah dari X3 yaitu rata rata 0,25. Hasil *cross loadings* ini juga dapat menjadi indikasi terpenuhinya kriteria validitas diskriminan. Sedangkan indikator Y1 sampai dengan Y11 mempunyai *loading* yang lebih besar ke konstruk Y sebesar rata rata 0,78 dan *cross loadings* ke konstruk X1, X2 dan X3 lebih rendah dari Y yaitu rata rata 0,01. Hasil *cross loadings* ini juga dapat menjadi indikasi terpenuhinya kriteria validitas diskriminan.

Tabel
Path Coefficients and P-value

Part Coefficiens

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2				
X3	0.133	0.547		
Y	0.287	0.391	0.165	

P - value

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2				
X3	0.114	<0.001		
Y	0.004	<0.001	0.066	

Sumber: data primer diolah(maret 2017)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa kolom laten predictor dan baris menunjukkan variable laten criterion. Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa koefisien integritas (X1) terhadap kebijakan pimpinan (X3) ini tidak signifikan tetapi berpengaruh positif dikarenakan p-value sebesar 0.114 (>0.05), integritas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ini tidak signifikan tetapi berpengaruh positif dikarenakan p-value sebesar 0.066 (>0.05). Sehingga dapat diniterprestasikan bahwa besar koefisien jalur berarti pengaruhnya semakin kuat, seperti pada X2 terhadap X3 dengan koefisien jalur 0,547 (signifikan dengan $p<0.001$), begitu juga dengan X2 terhadap Y dengan koefisien jalur 0,391 (signifikan dengan $p<0.001$).

Tabel 4.13.
Standard errors for path coefficient

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2				
X3	0.109	0.096		
Y	0.104	0.101	0.108	

Sumber: data primer diolah(maret 2017)

Dari table diatas sebagai mediasi hubungan linier. Selain itu juga berguna untuk menguji efek mediasi hubungan nonlinier.

Tabel 4.14.
Effect size for path coefficient

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2				
X3	0.064	0.346		
Y	0.175	0.265	0.09	

Sumber: data primer diolah(maret 2017)

Dari table diatas bahwa *effect size* pengaruh integritas (X1) terhadap kebijakan pimpinan (X3), pengaruh integritas (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), serta pengaruh kebijakan pimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk kelompok lemah karena memiliki nilai *effect size* diantara 0,06 sampai 0,17. Sedangkan loyalitas (X2) terhadap kebijakan pimpinan (X3) dan loyalitas (X2) terhadap kinerja pegawai(Y) termasuk kelompok kuat karena memiliki nilai effect size diantara 0,265 sampai 0,346. Karena dalam *effect size* dapat dikelompokkan menjadi tiga katagori yaitu lemah (0,02), medium (0,15) dan besar (0,35).

Tabel 4.15.

Laten Variable Coefficient

	X1	X2	X3	Y
R-squared			0.411	0.530
Adj.R-squared			0.395	0.511
Composite Reliable	0.862	0.869	0.885	0.935
Cronbach's extrac	0.862	0.827	0.843	0.923
Avg.var.extrac	0.461	0.457	0.564	0.569
Full Collin.VIF	1.196	1.912	1.693	1.750
Q-squared	-	-	0.413	0.538
Min	-5.407	-2.224	-1.919	-1.856
Max	1.282	1.967	2.033	1.926
Median	-0.022	0.018	0.021	-0.196
Mode	-0.243	-0.443	0.081	-0.196
Skewness	-2.051	-0.006	0.542	0.552
Exc.kurtosis	9.231	-0.487	-.159	-0.412
Unimodal-RS	Yes	Yes	Yes	Yes
Unimodal-KMV	Yes	Yes	Yes	Yes
Normal -JB	No	Yes	Yes	Yes
Normal-RJB	No	Yes	Yes	Yes
Histogram	View	View	View	View

Sumber: data primer diolah(maret 2017)

Berdasarkan hasil ouput diatas diperoleh nilai R-squared untuk kinerja pegawai (Y) sebesar 0,530 yang memiliki arti bahwa pengaruh integritas (X1), loyalitas (X2) dan kebijakan pimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 53% dan sisanya 47%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Kemudian diperoleh R-squared untuk variabel kebijakan pimpinan sebesar 0,411 yang memiliki arti bahwa integritas, loyalitas dan kinerja pegawai terhadap kebijakan pimpinan sebesar 41,1% dan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh vareabel lain.

Berdasarkan hasil output diatas bahwa *composite reliability* dan *cronbach's alphas* semua vareabel bernilai, sehingga dapat dinyatakan semua vareabel penelitian ini telah memenuhi syarat reabilitas.

Tabel 4.16.
Correlations among latent variable

Correlations Among I.vs. with.sq.rts. Of AVEs

	X1	X2	X3	Y
X1	-0.679	0.368	0.344	0.305
X2	0.368	-0.676	0.582	0.61
X3	0.344	0.582	-0.751	0.545
Y	0.305	0.61	0.545	-0.754

p-values For Correlations

	X1	X2	X3	Y
X1	1	<0.001	0.002	0.007
X2	<0.001	1	<0.001	<0.001
X3	0.002	<0.001	1	<0.001
Y	0.007	<0.001	<0.001	1

Sumber: data primer diolah(maret 2017)

Dari table diatas dapat diketahui bahwa validitas untuk vareabel integritas (X1) telah terpenuhi karena akar AVE sebesar 0.679 lebih besar dari pada 0.368, 0.344 dan 0.305. Validitas untuk vareabel loyalitas (X2) juga telah terpenuhi karena akar AVE sebesar 0.676 lebih besar dari pada 0.368,0.582 dan 0.61. Validitas untuk vareabel kebijakan pimpinan(X3) juga telah terpenuhi karena akar AVE sebesar 0.751 lebih besar dari pada 0.344, 0.582 dan 0.545. Validitas untuk vareabel kinerja pegawai(Y) juga telah memenuhi akar AVE sebesar 0.754 lebih besar dari 0.305, 0.61 dan 0.545.

Tabel 4.17.
Block variance inflation factors

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2				
X3	1.711	1.711		
Y	1.696	2.2	1.683	

Sumber: data primer diolah(maret 2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF<10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada masalah *kolinieritas* vertical pada penelitian ini, maksudnya bahwa hasil pengujian kolinieritas vertical atau antar vareabel predictor. Nilai VIF disajikan untuk setiap criterion Y yang menunjukkan tingkat *kolinieritas* atau *redudancy* antar vareabel prediktornya dan semua bernilai.

Tabel 4.18.

Linier And Nonlinier (“Warped”) Relationship Among Latent Variables

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2				
X3	Warped	Warped		
Y	Warped	Warped	Warped	

Sumber: data primer diolah(maret 2017)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa hubungan antar vareabel menunjukkan hubungan yang nonlinier (warped).

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang diperoleh dari pengujian yang telah kami lakukan dengan menggunakan *Struktur Equations* diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel
Struktur Equations

Hubungan Variabel	t hitung	P values	Keterangan
$(X_1) \longrightarrow Y$	0,29	<0,01	Signifikan
$(X_2) \longrightarrow Y$	0,39	<0,01	Signifikan
$(X_1) \longrightarrow (X_3)$	0,13	=0,11	Tidak signifikan
$(X_2) \longrightarrow (X_3)$	0,55	<0,01	Signifikan
$(X_3) \longrightarrow Y$	0,16	=0,07	Tidak signifikan

Sumber : Data primer diolah (Maret 2017)

Uji pengaruh X1(integritas) dengan Y(kinerja pegawai) menunjukkan nilai koefisien 0,29dengan $P<0,01$ hal ini berarti integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji pengaruh X2 (loyalitas) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai koefisien 0,39dengan $P<0,01$ hal ini berarti loyalitas pegawai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji pengaruh X1 (integritas) dengan X3 (kebijakan pimpinan) menunjukkan nilai koefisien 0,13dengan $P=0,11$ karena dikatakan signifikan jika nilai $P<0,01$, hal ini menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika.

Dari hasil pembahasan diatas dapat dijelaskan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan maka ini bertolak belakang dengan teori tentang integritas yang menyatakan bahwa integritas itu nyata dan terjangkau dan mencakup sifat seperti: bertanggung jawab, jujur, menepati kata – kata, dan setia. Jadi saat berbicara tentang integritas tidak pernah lepas dari kepribadian dan karakter seseorang, yaitu sifat-sifat seperti: dapat dipercaya, komitmen, tanggung jawab, kejujuran, kebenaran dan kesetiaan (Paul J Meyer).

Uji pengaruh X2(loyalitas pegawai) dengan X3(kebijakan pimpinan) menunjukkan nilai koefisien 0,55 dengan $P < 0,01$ karena dikatakan signifikan jika nilai $P < 0,01$, hal ini berarti loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan.

Dengan hal ini dapat dinyatakan bahwa loyalitas pegawai yang ada pada dinas komunikasi dan informatika Kota Batu sudah cukup loyal terhadap organisasi, akan tetapi tetap harus ditingkatkan guna menunjang kebijakan yang diambil oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan teori loyalitas yang menyatakan loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggungjawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. (Rasimin, 1988).

Uji pengaruh X3 (kebijakan pimpinan) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai koefisien 0,16 dengan $P = 0,07$ karena dikatakan signifikan jika nilai $P < 0,01$, hal ini berarti kebijakan pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal diatas tidak sesuai dengan teori tentang kebijakan pimpinan yang berbunyi “kebijakan pimpinan 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 legislative, eksekutif dan yudikatif, tidak sampai pada hasilnya saja, kebijakan publik tersebut akan memperoleh respond an 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*”.

Hasil diatas juga bertolak belakang dengan hasil penelitian **Ahmad Syarifudin** yang berjudul Implementasi Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study multi situs di MTsN Ngantru dan MTsN Bandung Tulungagung, dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kebijakan yang dilakukan oleh kepala Madrasah dapat meningkatkan kinerja dan kualitas guru yang ada pada MTsN Ngantru dan MTsN Bandung Kabupaten Tulungagung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh integritas dan loyalitas pegawai terhadap kebijakan pimpinan dan dampaknya terhadap kinerja di lingkungan dinas komunikasi dan informatika Kota Batu, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada dinas komunikasi dan informatika Kota Batu, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi/ tempat dia bekerja maka kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, secara tidak langsung kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) juga akan mengalami peningkatan.
- b. Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada dinas komunikasi dan informatika Kota Batu, , hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi/ tempat dia bekerja maka kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan yang cukup

- signifikan, secara tidak langsung kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) juga akan mengalami peningkatan.
- c. Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan yang ada pada dinas komunikasi dan informatika Kota Batu, hal ini menunjukkan bahwa kebijakan – kebijakan yang diambil oleh pimpinan tidak dapat meningkatkan integritas yang dimiliki oleh pegawai yang ada pada dinas komunikasi dan informatika, boleh jadi kebijakan – kebijakan yang diberikan oleh pimpinan tidak mendukung terhadap diri pegawai yang bersangkutan.
 - d. Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan yang ada di lingkungan dinas komunikasi dan informatika Kota Batu, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai terhadap kebijakan – kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan sudah cukup baik, sehingga kebijakan – kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan dapat meningkatkan loyalitas pegawai yang ada pada dinas komunikasi dan informatika Kota Batu yang diharapkan juga akan meningkatkan kinerja dinas komunikasi dan informatika Kota Batu.
 - e. Kebijakan pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ada pada dinas komunikasi dan informatika Kota Batu, hal ini menunjukkan bahwa kebijakan – kebijakan yang diambil pimpinan tidak berdampak terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan dinas komunikasi dan informatika, oleh karena itu diharapkan jika pimpinan mengambil sebuah kebijakan supaya memperhatikan situasi dan kondisi organisasi sehingga nantinya kebijakan yang diambil dapat meningkatkan kinerja organisasi juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Syarifudin, 2016, Implementasi Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study multisitus pada MTsN Ngantru dan MTS N Bandung Tulungagung, *Tesis di publikasikan IAIN Tulungagung*.
- Ahmad Husni Hamim, 2015, *Aktualisasi Integritas Bagi PNS/ASN*, Widyaiswara Adm BDK Bandung.
- Anwar Sanusi, Prof. Dr., 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Budi Suprpto, 2012, Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum dan Kepegawaian Direktorat Jendral Pendidikan Dasar, *Tesis di Publikasikan Universitas Indonesia*.
- Bayu Hendra Irawan, 2016, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Pengelolaan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Tirta Investama Klaten), *Skripsi dipublikasikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Dwi Aryani, Febrina Rosita, 2010, Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan, *jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol 17 Hal. 114 – 126.
- Edi Rusandi, 2014, Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Anggota Koperasi Karyawan Omedata(C2O) di PT Omedata Electronics Bandung, *Tesis dipublikasikan Universitas Widyatama Bnadung*.

- Elfira Zahra, 2011, Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Para Bawahan di SBU Perkapalan PT. Pusri Palembang, *jurnal ilmiah Orasi Bisnis*, Edisi ke IV.
- Gusti Ayu Putu Ratih Kusuma Dewi, 2014, Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah PT. BPR HOKI di Kabupaten Tabanan, *Tesis di publikasikan Universitas Udayana Denpasar Bali*.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2007, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Jakarta.
- Linda Aryani dkk, 2013, Kompetensi Tidak Sempurna Tanpa Integritas Pada Pimpinan, *Jurnal ilmiah Psikologi*, Vol 9.
- Latif, Azis F, Magnalena, 2016, Pengaruh Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi pegawai dinas pasar Semarang) *Jurnal Management Vol 2 No 2*.
- Muhajir, Arfan, Hasan Basri, Pengaruh Pengalaman Audit, Kepuasan Kinerja dan Integritas Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Studi pada inspektorat Aceh), *Jurnal Magister Akuntansi*, Hal 74-80.
- Muzahal Purnomo, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada RSUD dr. Lokman Hadi Kabupaten Kudus, *Tesis di publikasikan Universitas Muria Kudus*.
- Nurina Vidya Lestari, 2015, Pengaruh Modal Psikologi Dan Kepemimpinan Transformal Terhadap Kinerja Karyawan BUMN Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Mediator, *Tesis dipublikasikan Universitas Gajah Mada Jogjakarta*.
- Rusdi, 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan PT. Markhaplus.NC, *jurnal ilmiah Management Hal 149 – 159 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*
- Sarwono, 2006, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta,
- Solimun, 2016, *Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WorPls*, Universitas Brawijaya Malang.
- Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge, 2013, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- T.Ivana Elitasari, 2014, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja, Tesis dipublikasikan Universitas Gajahmada Jogjakarta
- Yusnaena, Syahril, 2013, Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, *Jurnal Ilmiah* , Vol IX, hal 186 – 191.
- Yukl G, 2007, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, PT.Indeks, Jakarta.
- 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*.