

**DETERMINATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SELF EFFICACY,
WORK SPIRIT WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING
VARIABLESON WORK ACHIEVEMENTS EMPLOYEE DEPARTMENT
OF GENERAL JOB, LAND AND ADMINISTRATION OF
RIAU ARCHIPELAGO SPACES**

Sayed Wahidin S¹, Jemmy Rumengan¹ & Yunazar Manjang²

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

²Department 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 50 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 0.047 <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 0.013 > 0.05, so it can be stated that the effect between X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of 0.030 > 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 0.002 <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 0.008 > 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 0.035 <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 0.004 <0.05, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Emotional Intelligence, Self Efficacy, Work Spirit, Job Satisfaction, Job Performance*

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di

bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan sesuai dengan lingkup tugasnya. Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan mempunyai fungsi sebagai

pengelolaan kegiatan kesekretariatan meliputi perencanaan dan evaluasi program, umum dan keuangan, penyusunan program di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan, perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang bina marga, perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang sumber daya air, perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang jasa kontruksi, perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang penataan ruang dan pertanahan, penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan, pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam lingkup tugasnya dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan memiliki Visi Terwujudnya Kepulauan Riau sebagai Bunda Tanah Melayu yang Sejahtera, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan Unggul di Bidang Maritim. Sedangkan misi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan ialah Mengembangkan perikehidupan masyarakat yang agamis, demokratis, berkeadilan, tertib, rukun dan aman di bawah payung budaya Melayu, Meningkatkan daya saing ekonomi melalui pengembangan infrastruktur berkualitas dan merata serta meningkatkan keterhubungan antar kabupaten/kota, Meningkatkan kualitas pendidikan, ketrampilan dan

profesionalisme Sumber Daya Manusia sehingga memiliki daya saing tinggi, Meningkatkan derajat kesehatan, kesetaraan gender, penanganan kemiskinan dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), Meneruskan pengembangan ekonomi berbasis maritim, pariwisata, pertanian untuk mendukung percepatan pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kesenjangan antar wilayah serta meningkatkan ketahanan pangan, Meningkatkan iklim ekonomi kondusif bagi kegiatan penanaman modal (investasi) dan pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah, Meneruskan pengembangan ekonomi berbasis industri dan perdagangan dengan memanfaatkan bahan baku lokal, Meningkatkan daya dukung, kualitas dan kelestarian lingkungan hidup, Mengembangkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, aparatur birokrasi yang profesional, disiplin dengan etos kerja tinggi serta penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas.

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, memahami emosi diri dan orang lain, tahan terhadap segala bentuk tekanan, memiliki sikap optimisme, dan kemampuan atau kecakapan berhubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2009:39) kecerdasan emosional adalah hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosional dan karena itu

menghasilkan kinerja menonjol dalam pekerjaan. Pegawai sangat penting memiliki kecerdasan emosional guna menghasilkan kinerja yang maksimal. self-efficacy adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Menurut Schunk (2009:3) mengatakan bahwa self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan kejadian-kejadian dalam kehidupannya. Self efficacy bukanlah sekedar estimasi yang kaku mengenai tindakan seseorang di waktu yang akan datang. Keyakinan seseorang mengenai kemampuannya berperan sebagai seperangkat faktor penentu dan bagaimana seseorang berperilaku, bagaimana cara berpikirnya serta bagaimana reaksi-reaksi emosionalnya dalam mengatasi suatu masalah tertentu. Jadi self efficacy timbul dari penilaian kognitif mengenai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Keputusan seseorang untuk menentukan aktifitas hidupnya dan pemilihan untuk memasuki lingkungan sosial tertentu, sebagian ditentukan oleh pertimbangan dari personal efficacy-nya.

Orang cenderung menghindari tugas-tugas dan situasi yang mereka yakini di luar jangkauan kemampuan mereka dan sebaliknya mereka melakukannya jika mereka yakin mampu melakukan. Jadi self efficacy mempengaruhi pilihan terhadap

aktifitasnya dalam lingkungan tertentu. Semangat kerja adalah kemampuan dalam mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan para pegawai untuk bekerja, berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Purwanto, 2010:26) Semangat kerja adalah kesanggupan atau teknik untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendaki, membuat bawahan antusias dan mengikuti pemimpin serta rela berkorban untuknya. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di Semangat Kerjanya. Menurut Yuli (2010:196) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja adalah sebagai sebuah sikap pegawai yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi di mana mereka bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, maka dapat mendorong dalam meningkatkan

prestasi kerja pegawai, menurut Hasibuan (2011:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kecerdasan emosional, self efficacy, semangat kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja 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 Dinas Pekerjaan Umum, Pertanahan dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 50 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Struktural (inner Model)

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1.980	2.847
X2				2.869	2.982
X3				2.528	2.566
X4					2.761
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

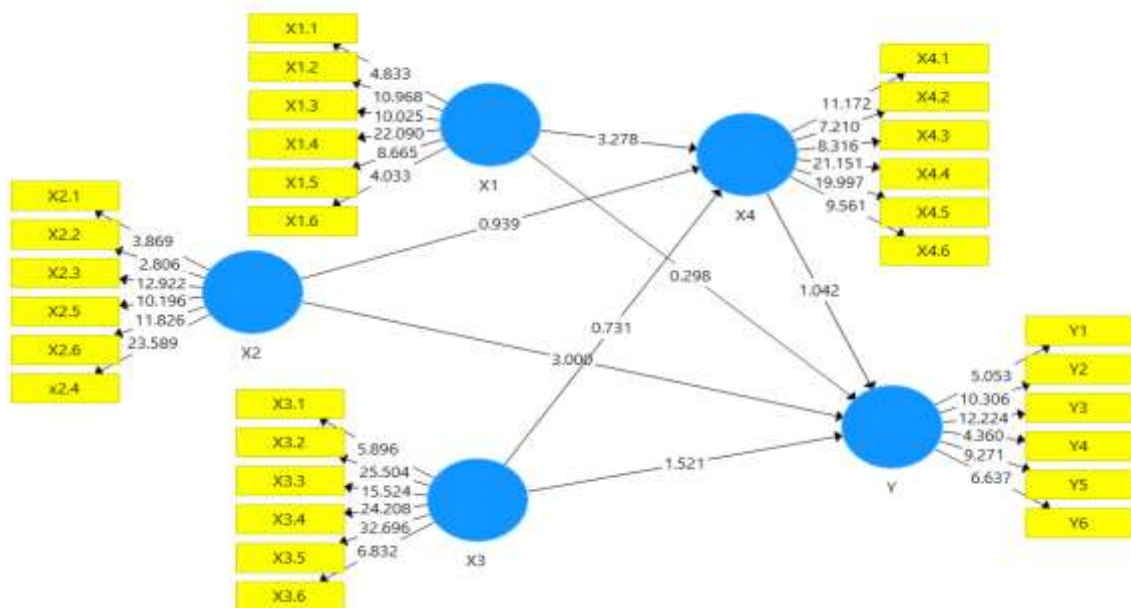
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $2,847 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,982 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,566 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,761 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 2
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0.560	0.551	0.171	3.278	0.002
X1 -> Y	0.073	0.124	0.245	0.298	0.008
X2 -> X4	0.203	0.227	0.216	0.939	0.035
X2 -> Y	0.660	0.632	0.220	3.000	0.004
X3 -> X4	0.118	0.111	0.161	0.731	0.047
X3 -> Y	-0.329	-0.342	0.217	1.521	0.013
X4 -> Y	0.257	0.247	0.247	1.042	0.030

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,731 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,047 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,521 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,013 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,042 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,030 > 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 3,278 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,298 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,939 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,000 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

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

Tabel 3
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	0.144	0.138	0.167	0.866	0.039
X2 -> X4 -> Y	0.052	0.070	0.091	0.572	0.006
X3 -> X4 -> Y	0.030	0.012	0.060	0.501	0.006

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,298 < 0,866$ (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 $3,000 > 0,572$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $1,521 > 0,501$ (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	0.638	0.614
Y	0.422	0.371

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 ($e1$) adalah sebesar $0,576$, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar $57,60\%$. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar $0,475$, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar $47,50\%$.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar $0,731$ (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,047 < 0,05$,
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar $1,521$ (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,013 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar $1,042$ (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti

peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,030 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,278 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,298 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,939 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,000 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti

peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Perlunya hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosional dan karena itu akan menghasilkan kinerja menonjol dalam pekerjaan.
2. Pentingnya peningkatan kepercayaan diri pegawai dalam menghadapi ataupun penyelesaian dalam bekerja.
3. Semangat kerja pegawai sangat tinggi. Hal ini akan lebih menunjang apabila memberikan peningkatan setiap fasilitas yang ada.
4. Kepuasan kerja akan lebih meningkat apabila pemerintah dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
5. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai sebaiknya perlunya kebijakan dari pejabat penilai atau pimpinan dalam penginformasian hasil dari penilaian prestasi kerja pada pegawai. Karena dengan mengetahui hasil dari penilaian tersebut, pegawai dapat mengetahui apakah mereka telah memberikan yang terbaik dan yang diharapkan oleh organisasi.

REFERENSI

- Anoraga, Panji (2009). *Manajemen Bisnis Modern*, Jakarta : PT Rineka Cipta

- Adebayo, Sulaiman Olanrewaju ; Ogunsina, S.O. (2011). "Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State". *Journal of Management and Strategy*, Vol. 2, No. 3.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A (2010). *The Relative Efficacy of Desensitization and Modelling Approaches for Inducing Behavior.Affective and Attitudinal Changes*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.121
- Birky, Shelton and Headly. 2010. *An Administrator 's Challenge: Encouraging teachers to be leaders*. NASSP Bulletin, Vol. 90 p. 87. National Association of Secondary School Principals.
- Boloz, Sigmund and Forter Carl. 2009. *A Guide to Effective Leadership for The Reservation Administrator*. *Journal of Amirican Indian Education*, Vol 19 p. 1. Diambil dari: <http://jaie.asu.edu/v19/V19S2res.html>
- Davis, Keith &Newstrom, John W. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*. Penerjemah Agus Dhanna, Edisi kedua. Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Daniel, Yvette. 2010. *Principal Leadrship in New Teacher Induction: Becominmg Agent of Change*. *International Journal of Education Policy & Leadership*, Vol 3 p. 3
- Eliason, Stephen L. (2011) "Factors influencing job satisfaction among state conservation officers", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 29 Iss: 1.
- Ghazanfar, Faheem; Chuanmin, Shuai; Khan, Muhammad Mahroof; Bashir, Mohsin (2011). "A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 1.
- Handoko, T. Hani (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoy and Miskel. 2009. *Educational Administration. Theory, Research and Practice*.
- 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.
- Kim Yunki. (2009). "The Determinants of Public Officials' Job Satisfaction - The Case of Korean Public Officials In The Cadastral Administration". *New Technology For A New Century International Conference FIG Working Week*, Seoul Korea 6-11 May 2001, Session 12-Business Practices.
- Mantja, Willem. 2009. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pendidikan*. Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi. Malang : Wineka Media.
- Manzoni, Patrik (2010). "Violence Between the Police and the Public: Influences of Work-Related Stress, Job Satisfaction, Burnout, and Situational Factors". *Criminal Justice and Behavior*, Vol. 33 No. 5 .
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Ami. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nalla, Mahesh K.; Rydberg, Jason; Meško, Gorazd (2011). "Organizational factors, environmental climate, and job satisfaction among police in Slovenia". *European Journal of Criminology*, Vol. 8 No. 2.
- 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.
- Rousseau. 2009. *Assessing Organizational Climate and Culture*. The Journal of School Leadership, p.2. Diambil dari: <http://cnx.org/content/m13465/latest>
- Siagiaan, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagiaan, Sondang P. 2009. *Teori dan Praktek Semangat kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana dan Ibrahim. 2012. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta..
- Weiner, B (2010). *History of motiational research*. *Journal of Educational Psychology*. 616. Diambil dari <http://pareonline.net/getvn.asp?v=5&n=11>
- Yukl, Gary. 2012. *Semangat kerja dalam Organisasi*. Alih Bahasa Budi Suprianto. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.