

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Munawir Nasir^{1*}, Jafar Basalamah², Moh Zulkifli Murfat³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

Email: munawirnasir.hamzah@umi.ac.id, jafarbasalamah@umi.ac.id, mohzulkifli.murfat@umi.ac.id

Received; 23-01, Revised; 20-02, Accepted; 16-04

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Desember 2012. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone sejumlah 62 orang. Analisis yang digunakan adalah secara deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deksriptif penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif digunakan analisis regresi berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone dan variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah komitmen organisasi.

Keywords: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja

I. Pendahuluan

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan adanya batasan yang reaktif sehingga dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota suatu lembaga Aparatur Negara merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. (Dzulkifli, 2013). Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya pemerintahan adalah sumber daya manusia (karyawan). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai, 2005:455). Seorang pegawai akan termotivasi dalam bekerja, apabila pegawai tersebut berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan dengan tidak membedakan antara pegawai pria dan pegawai wanita. Untuk itu pemerintah kecamatan Bajeng harus bisa memberikan motivasi kepada semua pegawainya baik pria maupun wanita. Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu lembaga diperlukan

suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin lembaga yang bersangkutan. Kondisi lembaga yang sedang dipimpin akan berpengaruh terhadap perilaku para pemimpinnya, namun perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kondisi organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam lingkup Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan tersebut, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan (Dewi, 2009).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Hasibuan (2001:95). Prestasi kinerja dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai pada perusahaan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka pegawai dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan di perusahaan tersebut. Karena apabila pegawai tidak dapat mengatasi hal tersebut maka dapat berdampak terhadap penurunan semangat kerja. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kecamatan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh pemerintah kecamatan Bajeng tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas pegawai secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat bertahan dan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakatnya. Kinerja Aparatur pemerintah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bonei juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu lembaga pemerintahan.

Seorang pada hakekatnya dalam bekerja didasari atas suatu motivasi atau dorongan yang perlu untuk diwujudkan dalam bentuk aktivitas, bila keinginan tersebut sesuai dengan yang didapatkan akan menjadikan seseorang puas dalam bekerja. Bila kesejahteraan tidak terpenuhi, maka dia bekerja tidak menyenangkan akan menjadikan rasa tidak puas. Seperti telah kita ketahui bahwa pegawai adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh lembaga tempat mereka bekerja. Di lain pihak lembaga juga menginginkan pegawainya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi pegawai menjadi yang harus dilakukan oleh pimpinan. Lembaga memberikan sarana berupa kegiatan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada lembaga. Pegawai biasa dikatakan sebagai asset sebuah lembaga baik swasta maupun pemerintahan, maka perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai. Kinerja pemerintahan dicerminkan oleh kinerja aparaturnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Reza, 2011). Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja aparatur pemerintah dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian Reza (2011), peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan lembaga pemerintahan yang memberatkan aparaturnya, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang rendah. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja aparaturnya. Mengacu pada kondisi di atas, penting bagi pihak pemerintah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone untuk dapat mengelola sumberdaya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan pegawai untuk maju sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Hal ini dapat dijadikan acuan dalam gaya kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin pegawai agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan pemerintah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone serta menjaga eksistensinya. Motivasi juga sangat dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Seperti teorinya Abraham H. Maslow, mengatakan bahwa manusia mempunyai lima kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan, papan, (2) kebutuhan rasa aman seperti aman mental dan psikologisnya, intelektualnya, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan prestise seperti simbol status, (5) kebutuhan aktualisasi untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri seseorang sehingga menjadi kemampuannya nyata. Menurut Robbins (2007:63) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Marhot Tua E. H. (2002:41) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008:44) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2005:193). Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai negeri di lingkungan pemerintah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone dipengaruhi oleh faktor sosiologis dan faktor psikologis. Faktor sosiologis berkenaan hubungannya dengan sosial yaitu antara pegawai negeri dalam organisasinya maupun dalam lingkungan pegawai. Adapun rangsangan agar termotivasi yang diberikan oleh pemerintah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone adalah dengan memberikan tunjangan yang besarnya tergantung dari tingkat dan golongan pegawai, tunjangan ini disebut TKT (Tunjangan Kegiatan Tambahan). Selain TKT, motivasi yang diberikan adalah kemungkinan promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila dianggap pantas untuk mendapatkan promosi tersebut. Sedangkan disiplin yang diterapkan di pemerintah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone adalah, masuk dan pulang kerja yang lebih diperketat, tidak ada lagi titip absen pada teman.. Pegawai sebagai manusia biasa dalam menjalankan aktivitas kerjanya, membutuhkan motivasi berupa penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Wujud motivasi penghargaan yang dimaksud adalah pengungkapan rasa senang atas pengakuan kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai status atau kedudukan yang dapat menumbuhkan penghormatan diri dan perwujudan reputasi prestasi kerja yang dicapai. Motivasi berupa penghargaan dari hasil penelitian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. contoh, pegawai termotivasi dalam berprestasi bila hasil karyanya diakui, dipuji atau dihargai, sehingga pegawai biasanya menunjukkan hasil kerja yang berprestasi dengan selalu menerima input kerja, mau selalu berproses dengan aktivitas kerja dan tekun menyelesaikan output pekerjaannya. Memahami wujud pemberian motivasi kerja, pegawai biasanya dalam mengembang motivasi yang dipahami, membutuhkan motivasi aktualisasi diri yaitu sebuah motivasi untuk memenuhi kebutuhan diri pegawai dengan menggunakan pengembangan potensi diri semaksimal mungkin dengan menciptakan berbagai kreativitas, ekspresi diri dan senantiasa melakukan pekerjaan yang sifatnya mandiri dan profesional untuk mewujudkan prestasi kerja sesuai dengan input, proses dan output kerja yang dihasilkan. Wujud motivasi aktualisasi diri yang ditunjukkan pegawai berdasarkan hasil penelitian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Contohnya, pegawai termotivasi untuk bekerja secara inisiatif, mengambil keputusan untuk mandiri, kreatif menyelesaikan pekerjaan dan memiliki profesionalisme kerja dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan. Uraian di atas merupakan penjelasan motivasi kerja pegawai berdasarkan uraian per indikator yang menunjukkan bahwa

motivasi kerja pegawai selalu menjadi kebutuhan dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk berprestasi. Wujud motivasi tersebut berupa motivasi kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan input, proses dan output kerja yang dilakukan dalam kesehariannya menghadapi dinamika kerja pegawai pada pemerintah. Mengacu pada uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone.

II. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen. Dimana dalam hal ini manajemen sumber daya manusia pembahasannya mengenai pengaturan peranan manajemen dalam mewujudkan tujuan optimal. Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan wadah untuk mengembangkan manusia agar menjadi sumber daya yang potensial sehingga mampu memberikan kontribusi bagi organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan pengertian dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Menurut Gibson, (2001: 7) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut: "Human resources management can be defined as the process of accomplishing or organizational objectives by acquiring, retaining, terminating, developing, and properly using the human resources in an organization." Armstrong, (2002:1) juga mengemukakan bahwa, "human resources management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization most valued assets the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of it's objectives." Hasibuan (2005: 10): "MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Siagian (2002: 21) memberikan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut: "Manajemen Sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan- kegiatan Sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan." Simamora (2004: 4) menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan." Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai berbagai tujuan. Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun, dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin (Wibowo, 2010:435).

Produktivitas suatu perusahaan akan meningkat apabila sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut merupakan orang-orang yang sudah direncanakan, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Manajemen SDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas independen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi, yang jelasnya setiap aktivitas mempengaruhi SDM lain (Rivai, 2013:2). Menurut Wether dan McAvoy (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai aktivitas-aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh, untuk meraih tujuan kelompoknya (Koontz dan O'Donnel, 2012:381). Kemudian Fiedler, (2012:381), mengemukakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Sedangkan (John Piffner, 2012:381) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan mengordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Kepemimpinan juga sangat erat hubungannya dengan kepercayaan. Membangun kepercayaan anggota atau bawahan itu sangat sulit sehingga diperlukan bukti nyata ketika memimpin suatu organisasi. Wexley & Yuki, (1997), mendefinisikan kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Menurut Hani Handoko, (2010), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan unsur yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2014). Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita. Periode dua dasawarsa terakhir, konsep transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*) berkembang dan mendapat perhatian banyak kalangan akademis maupun praktisi. Hal ini menurut Humphreys dan Liu et.al (2009), disebabkan konsep yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985 ini mampu mengakomodir konsep kepemimpinan yang mempunyai spektrum luas, termasuk mencakup pendekatan perilaku, pendekatan situasional, sekaligus pendekatan kontingensi.

Selanjutnya Kepemimpinan Transformasional, Menurut Dewi, (2015:) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mentransformasikan informasi langsung kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi untuk pencapaian visi dan misi organisasi. Menurut Suharto, (2005), gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari sebenarnya. Kepemimpinan transformasional berdasarkan prinsip pengembangan bawahan. Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. Gaya kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi kebutuhan pembelajaran karyawan secara efektif dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin. Membagi kewenangan dengan cara memberdayakan karyawan berdasarkan kepercayaan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka, membimbing dan mengembangkan kreativitas karyawan dan membantu mereka dalam memecahkan masalah-masalah strategis yang efektif (Putra dan Indrawati, 2015). Peran gaya kepemimpinan transformasional dianggap paling cocok dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan transformasional menerapkan konsep dimana kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya, sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para karyawan peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi (Muhammad et al dalam Putra dan Indrawati, 2015). Esensi gaya kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu 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, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal dan Ella, 2013). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2010). Gremberg dan Baron (2003), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio, (2010), menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson (2010), yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan *respon affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal.

Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja juga merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan. Bagi individu, kepuasan kerja merupakan salah satu harapan pribadinya. Bagi organisasi kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas dan bagi masyarakat kepuasan kerja berkaitan dengan pemuasan kebutuhan (Purnomo dan Cholil, 2010). Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2012), mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi, interaksi antara kemampuan atau ability (A) motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan ditransformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative atas kebijakan operasional yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dipergunakan untuk melakukan penilaian secara periodic mengenai efektivitas operasional suatu organisasi, efektivitas pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja baik individual maupun organisasi dapat dijadikan sebagai alat pengendalian (controlling) terhadap keberhasilan organisasi (Gomes 1987). Sedarmayanti, (2010), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model partner lawyer kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : (Moeheriono, 2012), a) Harapan mengenai imbalan. b) Dorongan. c) Kemampuan. d) Kebutuhan. e) Persepsi terhadap tugas. f) Imbalan internal. g) Eksternal. h) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Gibson (2012) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: a) Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. b) Faktor Psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. c) Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Higgins (2010) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

III. Design Penelitian dan Metodologi

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Lokasi pelaksanaan penelitian di kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2019. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data antara lain : a) Observasi. b) Wawancara. c) Kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi

adalah seluruh pegawai Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone pada tahun 2012 yaitu berjumlah 62 pegawai. Karena jumlah populasi yang tidak terlalu banyak maka peneliti menggunakan metode sensus. dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai
X1 = Gaya Kepemimpinan Situasional
X2 = Budaya Organisasi
X3 = Komitmen Organisasi
b0 = Konstanta
b1, b2, b3 = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi
ei = Faktor kesalahan (error)

IV. Hasil Penelitian & Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini yang merupakan sampel dalam penelitian ini adalah Kecamatan tanete Riattang Barat kabupaten Kabupaten Bone & responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 62 orang.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	35	56,45
Perempuan	27	43,55
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer, Tahun 2019

Tabel 2. Berdasarkan Umur Responden

Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
26-30	4	6,45
31-40	18	29,03
41-50	30	48,39
51-60	10	16,13
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer, Tahun 2019

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	7	11,29
S1	40	64,51
S2	15	24,19
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer, Tahun 2019

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Golongan

Spesifikasi	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Golongan II	12	19,36
Golongan III	50	80,64
Jumlah	62	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, tahun 2019

Tabel 5. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1-10	35	56,45
11-20	13	20,96

21-30	13	20,96
31-40	1	1,53
Jumlah	62	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, tahun 2019

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi, secara bersama-sama maupun individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone, masing-masing diuraikan sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu gaya kepemimpinan yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan situasional. Hasil analisis parsial menunjukkan variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan situasional yang dimiliki oleh pimpinan kecamatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Marry, (1994) bahwa Gaya kepemimpinan situasional akan menghasilkan kinerja yang maksimal jika faktor lingkungan dan bawahannya mendukung. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ihsan Laisouw tahun 2008 bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional orientasi tugas dan orientasi hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buru. Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dalam penelitian ini diukur melalui dua dimensi yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan. Hal tersebut sesuai yg dikemukakan oleh Hersey & Blanchard (1995) Dimensi kepemimpinan situasional adalah sebagai berikut: 1) Perilaku tugas adalah kadar sejauhmana pemimpin menyediakan arahan kepada orang-orangnya : dengan memberitahukan mereka apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, dimana melakukannya, dan bagaimana melakukannya.

Hal itu berarti bahwa pemimpin menyusun tujuan dan menetapkan peranan mereka. 2) Perilaku hubungan adalah kadar sejauhmana pemimpin melakukan hubungan dua arah dengan orang-orangnya : menyediakan dukungan, dorongan "sambaran-sambaran psikologis dan memudahkan perilaku. Ini berarti pemimpin secara aktif menyimak dan mendukung upaya orang-orangnya dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil analisa deskriptif diketahui bahwa di Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone, dimensi perilaku hubungan memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan dimensi perilaku tugas. Sosok pimpinan yang berlatar belakang sebagai akademisi, mampu menerapkan hubungan yang harmonis dan kolegial dengan para bawahannya, sehingga memiliki kedekatan emosional yang tinggi dengan para bawahannya yang berdampak pada kesiapan, motivasi dan komitmen yang kuat diantara pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Stogdill, (2006) bahwa berbagai kelebihan yang dimiliki seorang pemimpin dalam menerapkan Gaya Kepemimpinan Situasional yaitu melalui partisipasi, bersosialisasi yang tinggi, mampu berkomunikasi/ bergaul, suka bekerjasama dan mudah menyenangkan diri serta humoris. Pendapat ini menjelaskan bahwa hubungan yang dilakukan dalam organisasi dari seorang pimpinan merupakan sesuatu hal yang harus melekat dalam mengatur jalannya organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006:721). Budaya organisasi secara keseluruhan merupakan organisasi dalam dirinya sendiri, karena budaya melekat pada organisasi. Dengan terciptanya budaya organisasi, setiap individu akan mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan kebijakan, prosedur, dalam setiap tingkah lakunya yang membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Dengan keterikatan individu dalam pekerjaan, sehingga menyatu dalam perilaku dan tindakan akan memperkuat komitmen kerjanya sebagai bagian dari organisasi yang mempunyai konsekuensi tanggung jawab akan keberhasilan organisasi. Hasil analisis parsial menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kritner dan Kinicki (2003:15) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan berkinerja tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rafidah Nur (2009), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif, individu, toleransi, resiko, dan dukungan manajemen terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur melalui dimensi: 1) inovasi dan pengambilan resiko; 2) perhatian kepada kerincian; 3) orientasi hasil; 4) orientasi orang; 5) orientasi tim; 6) agresivitas; dan 7) stabilitas. Berdasarkan hasil analisa deskriptif diketahui bahwa dalam budaya organisasi, dimensi inovasi dan pengambilan resiko, memiliki skor tinggi, sedangkan dimensi orientasi tim memiliki skor terendah. Sosok camat yang berlatar belakang sebagai akademisi dan juga praktisi dalam pemerintahan sehingga mampu merencanakan, membangun dan mengembangkan berbagai program dan terobosan baru dalam berbagai sektor pemerintahan. Selain itu berbagai kerjasama dengan berbagai stakeholder dengan mudah dijajaki sehingga disini pimpinan mampu mengambil resiko dengan kematangan dan pengalaman yang dimilikinya, ditambah dengan dukungan dan dorongan para pegawainya, sehingga Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone ini mampu menjadi pendorong dalam birokrasi dan juga mendorong masyarakat dalam membangun pemerintahan di Kabupaten Bone. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Siagian (2002:198) menjelaskan bahwa fungsi dari budaya organisasi yaitu sejauh mana manajemen akan mendorong para bawahannya untuk bekerja secara inovatif dan berani mengambil resiko. Diperkuat oleh pendapat Yuniarsih dan Suwatno (2008), bahwa strategi repositioning perilaku SDM yang dapat dipertimbangkan untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui inovasi yaitu lebih menekankan pada pengembangan kreatif, mandiri maupun kooperatif dan siap menanggung resiko.

Dari pendapat tersebut menjelaskan bahwa inovasi, pengambilan resiko, kreatif, kooperatif dan siap menanggung resiko merupakan budaya organisasi yang efektif dilakukan pada aktivitas kerja Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. Sedangkan dimensi orientasi tim memiliki skor terendah, hal ini disebabkan karena para pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone memiliki berbagai kondisi dan kepribadian yang berbeda sehingga berdampak pada sikap yang ditunjukkan dalam keseharian pekerjaan yang dijalankannya. Sehingga berdampak pada rasa kesetiakawanan dan orientasi tim dalam membantu diantara pegawai masih relative kurang. Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hasil analisis parsial menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Luthan (2006) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat kehadiran yang rendah. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur melalui dimensi: 1) komitmen afektif; 2) komitmen kelanjutan; dan 3) komitmen normatif. Berdasarkan hasil analisa deskriptif diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi, komitmen normatif memiliki skor tertinggi, sedangkan komitmen kelanjutan memiliki skor terendah. Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone telah banyak melakukan banyak hal dalam rangka pengembangan SDM dan kinerja pegawainya, seperti kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan. Tentunya hal ini menimbulkan tanggung jawab moral para pegawai terhadap organisasi dan keharusan untuk terlibat sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hal ini sesuai dengan pendapat Allen dan Meyer dalam Luthans (2006:251) bahwa pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Mowday, Porter dan Steers (Kuntjoro, 2002), bahwa keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut, pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Sedangkan komitmen kelanjutan memiliki skor terendah, kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai abdi negara mengutamakan faktor benefit atau keuntungan semata yang didasari oleh tingginya tingkat keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi, sedangkan gaji bulanan tidak memadai atau mencukupi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Steers, (2008) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu ciri pribadi kinerja termasuk jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung komitmen organisasi lebih besar dari nilai thitung Gaya Kepemimpinan Situasional 3,233 dan thitung budaya organisasi 2,703. Hasil analisis tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2008), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Biro Lingkup Departemen Pemerintahan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pernyataan Sopiah (2008:179) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi. Kemudian Newstrom dalam Sopiah (2008:156) mengatakan bahwa "dalam komitmen terdapat keinginan seseorang untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh demi organisasi". Usaha dalam hal ini adalah dalam bentuk kontribusi kinerja yang dilakukan pegawai terhadap instansinya.

V. Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut : 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. 2) Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone.

Daftar Pustaka

- Adi, H. P., & Wibowo, M. A. (2010). Evaluasi Kinerja Stakeholders Dalam Pembinaan Keterampilan Tenaga Kerja Konstruksi Dengan Metode Performance Prism. *Media Teknik Sipil*, 10(2), 106-112.
- Andini, D. (2015). Yusrawati, (2015) Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan Penerapan sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 24(1), 65-82.
- Armstrong, P. (2002). The costs of activity-based management. *Accounting, organizations and society*, 27(1-2), 99-120.
- Cahyono, F. A., & Handoko, T. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Hydromaster Harmoni Nusantara) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- dan Suwatno, T. Y. (2008). *Human Resources Management*. Bandung: Alfabeta.
- Dzulkifli, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura).
- Fiedler, P. L. (Ed.). (2012). *Conservation biology: the theory and practice of nature conservation preservation and management*. Springer Science & Business Media.
- Gibson, J. W., & Tesone, D. V. (2001). Management fads: Emergence, evolution, and implications for managers. *Academy of Management Perspectives*, 15(4), 122-133
- Gomes, L. (1987). *Foreign trade and the national economy: mercantilist and classical perspectives*. Springer.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behaviour in Organisations*, eighth (international) edition.
- Hasibuan, M. R. (2001). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Sosial (Social Disclosures) Dalam Laporan Tahunan Emitmen Di Bursa Efek Jakarta Dan Bursa Efek Surabaya (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1986). *Manajemen Prilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Fagan, P. D. (2001). *Videos to Accompany Organizational Behavior*, 5/e. Irwin/McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM: Refika Aditama Bandung*.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- McKevitt, D., Davis, P., Woldring, R., Smith, K., Flynn, A., & McEvoy, E. (2012). An exploration of management competencies in public sector procurement. *Journal of Public Procurement*, 12(3), 333.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pfiffner, K., Brueschke, K., Frett, S., Hamer, E., Kreider, A., Rants, D., ... & Zimmermann, K. (2003). U.S. Patent Application No. 09/918,091.
- Pong, C., Fraser, I., Woods, M., Humphrey, C., Dowd, K., & Liu, Y. L. (2009). Crunch time for bank audits? Questions of practice and the scope for dialogue. *Managerial auditing journal*.
- Prawironegoro, D., & Utari, D. (2016). *Manajemen SDM Abad 21*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(10).
- Rafidah, I. (2017). Analisis Keamanan Kemudahan Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Secara Online Di Lazada. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6.
- Raji, R., & Stevens, C. (2005). U.S. Patent Application No. 11/084,657.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1994). *Management* Prentice Hall. Inc, USA.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Principles of management*. Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad, Fourth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies.
- Sedarmayanti, P. (2010). *Manajemen dan Komponen Terikat Lainnya*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: stie ykpn, 200.
- Sopiah, M. M. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT Andi Yogya.
- Stogdill, L. (2006). *Teoría de la Administración*.
- Suharto, B. (2005). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan dan kinerja bawahan pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri di Jawa Timur (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 530-542.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi 3*.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5-21.
- Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (1977). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Luthan, F. (2006). *Organizational Behavior*, Seventh Edt.
- Kuntjoro, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Steers, R. M., Sanchez-Runde, C., & Nardon, L. (2012). Leadership in a global context: New directions in research and theory development. *Journal of World Business*, 47(4), 479-482.