

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEBERSIHAN KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND CLEANLINESS
DEPARTMENT OF MENTAWAI ISLANDS*

Rahmi Hayati; Agus Sutarjo; Dina Adawiyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email :

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian sebanyak 34 orang dengan sampel metode *total sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi persentase sumbangan variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0.244 atau 24.4%. Sedangkan sisanya sebesar 75.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational commitment on the performance of the employees of the Environmental and Cleanliness Service of the Mentawai Islands Regency. The data collection methods used in this research are field research and library research. The population in the study was 34 people with a total sampling method. Methods of data analysis in this study using descriptive analysis, multiple regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing t test and F test. The results of this study indicate that: The leadership style variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The variables of leadership style and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance. The percentage contribution of the independent variable of leadership style (X_1) and organizational commitment (X_2) to the dependent variable of employee performance (Y) is 0.244 or 24.4%. While the remaining 75.6% is influenced by other variables outside of this study
Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dapat berkembang atau tidak tergantung kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan organisasi sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan.

Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sejalan dengan pendapat Donni Junni Priansa (2017:269) Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Beberapa langkah yang bisa menentukan kinerja pegawai akan meningkat adalah melihat gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin dan budaya organisasi yang diterapkan oleh instansi.

Hal ini juga berlaku bagi Pemerintah pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan utama kinerjanya, memerlukan tenaga kerja yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsa, agar terjadi pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai objek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya manusia harus dilihat sebagai subjek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan bangsa dan negara. Pemerintah harus menyediakan media yang tepat untuk pegawainya mengembangkan diri dan kreatifitasnya untuk dapat aktif terlibat. Pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri maka akan sangat membantu pemerintah menjalankan roda pemerintahannya untuk mencapai tujuan utama pemerintah.

Salah satu instansi pemerintah yang ada yaitu Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan Bertanggung Jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok dinas lingkungan hidup dan kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang lingkungan hidup & kebersihan yang meliputi pengelolaan lingkungan dan konservasi dan penanggulangan kerusakan lingkungan hidup. Berikut adalah laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari kasubbag umum dan kepegawaian periode 2019 – 2020 dengan rentang nilai 0 – 20 sangat buruk, 21 – 40 buruk, 41 – 60 cukup, 61 – 90 baik, 91 – 100 sangat baik.

Tabel Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Periode 2019 - 2020

No	Jabatan	Nilai SKP		Ket
		2019	2020	
1	Kepala Dinas	86,23	87,17	Baik
2	Sekretaris	87,52	88,83	Baik
3	Kabid Lingkungan Hidup	85,63	86,44	Baik
4	Kabid Kebersihan	83,43	86	Baik
5	Kasi Pembinaan Hutan Adat	85,73	86,47	Baik
6	Kasi Pengelolaan Sampah Limbah B3	83,54	84,73	Baik
7	Kasi Perizinan dan Pengkajian Dampak Lingkungan	82,64	83,34	Baik
8	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	86,51	87,21	Baik
9	Kasi Pelayanan dan Pemeliharaan Kebersihan	85,63	86,04	Baik
10	Kepala Tata usaha UPTD Labor Lingkungan	86,71	88,23	Baik
11	Kasubbag Program dan Keuangan	90,44	91,93	Sangat Baik
12	Kasi Sarana dan Prasarana Kebersihan	83,21	84,88	Baik
13	Kasi Pengendalian, Pengawasan dan Penegakan Hukum Lingkungan	80,51	81,15	Baik
14	Staff (1)	82,61	83,11	Baik
15	Staff (2)	82,69	83,2	Baik
16	Staff (3)	85,56	86	Baik
17	Staff (4)	86,7	87,23	Baik
18	Staff (5)	84,61	85,06	Baik
19	Staff (6)	81,83	82,2	Baik
20	Staff (7)	82,49	83,34	Baik
21	Staff (8)	83,8	84,15	Baik
22	Staff (9)	85,66	86,11	Baik
23	Staff (10)	83,41	84,75	Baik
24	Staff (11)	85,32	86,72	Baik
25	Staff (12)	81,64	83,2	Baik
26	Staff (13)	82,84	85,21	Baik
27	Staff (14)	80,62	81,93	Baik
28	Staff (15)	83,34	85,91	Baik
29	Staff (16)	85,43	86,14	Baik
30	Staff (17)	81,52	84,47	Baik
31	Staff (18)	82,78	85,35	Baik
32	Staff (19)	85,11	86,27	Baik
33	Staff (20)	80,73	82,15	Baik
34	Staff (21)	84,25	86,31	Baik

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai (2021).

Dari tabel diatas terlihat bahwa kinerja pegawai yang tergolong baik. Pegawai harusnya mampu mencapai penilaian kinerja sangat baik agar seluruh pekerjaan dalam mencapai tujuan dapat dilaksanakan dengan sebaik baiknya. Penilaian kinerja yang tidak mencapai kategori sangat baik ini dikarenakan

pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum tepat waktu. Selain itu kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja masih rendah, yang disebabkan kurang terjalannya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama. Pegawai masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi. Padahal jika dikerjakan dengan bersama – sama maka pekerjaan akan lebih cepat selesai dan penilaian pun akan menjadi meningkat. Serta kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan juga masih rendah.

Lebih lanjut penulis melakukan wawancara kepada Kasubbag umum dan kepegawaian pada 20 Januari 2021, beliau mengatakan bahwa pegawai merasa pimpinan kurang perhatian secara personal pada pegawainya, dalam hubungannya dengan kesejahteraan pegawai dan kurangnya interaksi dengan pimpinan. Pegawai merasa jika pimpinannya kurang memberikan respon positif dan pengakuan atau pujian terhadap hasil kerja pegawainya dan dirasa terlalu cuek serta kurang rasa kepercayaan terhadap bawahannya. Ketika pegawai melakukan hal yang baik dan bagus dalam pekerjaannya, tidak adanya bentuk komentar positif ataupun pujian yang diutarakan oleh pimpinan. Hal ini menyebabkan hasil penilaian kinerja pegawai yang bergerak disitu – situ saja. Pegawai kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu penulis akan meneliti gaya kepemimpinan pimpinan dan komitmen organisasi yang ada pada instansi.

Menurut Hasibuan (2019:170) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi orang lain atau pegawainya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang dilakukan Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah kepemimpinan non pribadi. Pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

Fenomena kinerja yang terjadi pada pegawai suatu perusahaan tentu saja tidak terlepas dari gaya kepemimpinan pimpinan yang ada disana dan juga komitmen organisasi yang dilakukan. Kinerja yang baik tidak saja bersumber dari keefektifan dan keefisienan pemimpin dalam memimpin perusahaan. Kinerja yang baik bisa dipastikan juga berhubungan dengan komitmen organisasi pada masing – masing individu atau pegawai. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan dan rasa memiliki oleh seorang atau individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2017:73) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai masih rendah. Hal ini dilihat dari masih rendahnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja, yang disebabkan kurang terjalinnya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama. Pegawai masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Joshua Tumengkol (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Kampus yang mendapatkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Universitas Sam Ratulangi. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Galy Njoman (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang mendapatkan hasil bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penelitian ini akan menggabungkan dua variabel bebas tersebut dan melihat pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai ?
2. Apakah secara parsial Komitmen Organisasi Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai ?
3. Apakah secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai ?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019:170) : Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Hasibuan (2019:171) mengemukakan 3 indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan yaitu

1. Kepemimpinan otoriter
2. Kepemimpinan delegatif
3. Kepemimpinan partisipatif

Komitmen Organisasi

Menurut Jex and Thomas dalam Kaswan (2015:125) : *The extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership.* (Definisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya).

Menurut Darmawan (2016:169) ada 3 indikator komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

Kinerja

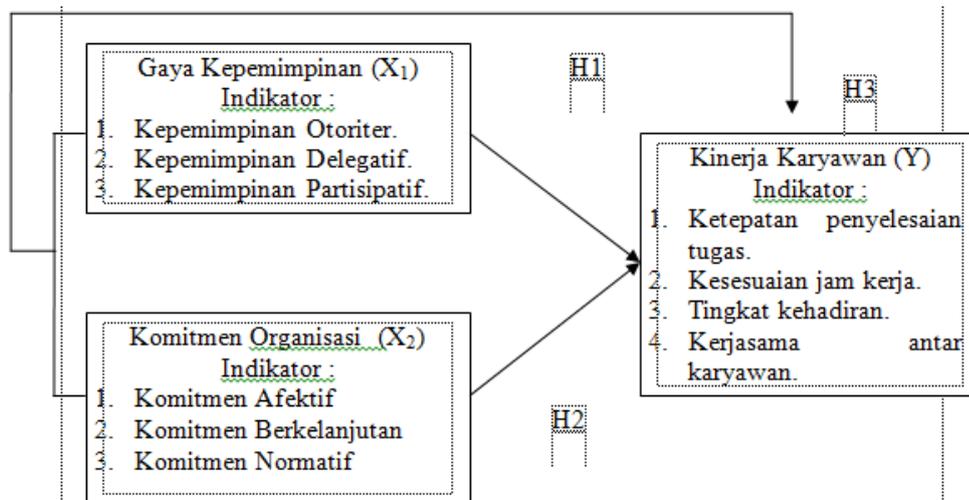
Menurut Donni Junni Priansa (2017:269) : Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi.

Setiawan (2014:1477) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti yaitu stres kerja, konflik kerja dan pengaruhnya terhadap semangat kerja. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari kerangka konseptual diatas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1. Diduga bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- H2. Diduga bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
- H3. Diduga bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Jenis data adalah data kualitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai sebanyak 34 orang Pegawai dengan pengambilan sampel secara *purposive sampling* maka didapatkan sampel sebanyak 33 orang. Uji instrumen penelitian yang digunakan ada 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisis deskriptif statistik, analisa regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai laki - laki sebanyak 22 orang atau 66.7% lebih banyak dari pada pegawai perempuan sebanyak 11 orang atau 33.3%, hal ini dikarenakan rata – rata

pegawai yang bekerja di mentawai adalah orang rantau sehingga yang lebih berani mengambil kesempatan adalah laki - laki.

Berdasarkan Usia

Mayoritas responden berada direntang usia 24 – 37 tahun. Dikarenakan pegawai mayoritas baru mulai bekerja.

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai pada setiap item pertanyaan setiap variabel, deskripsi variabel dengan penjabarannya adalah nilai rata - rata variabel tertinggi berada pada variabel kinerja pegawai sedangkan nilai rata – rata variabel terendah berada pada variabel gaya kepemimpinan.

Deskripsi Variabel

1. Tingkat capai responden tertinggi variabel gaya kepemimpinan berada pada indikator kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan delegatif yaitu sebanyak 82% dalam kategori sangat baik.
2. Tingkat capai responden tertinggi variabel komitmen organisasi berada pada indikator komitmen afektif dan komitmen normatif yaitu sebanyak 83% dalam kategori sangat baik.
3. Tingkat capai responden tertinggi variabel kinerja berada pada indikator tingkat kehadiran yaitu sebanyak 82% dalam kategori sangat baik.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorectedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari padaangka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N = 33$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,3440.

a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,3440), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2)

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (X_2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,3440), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,3440), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,25. Hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas didapatkan nilai residual sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 33 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kualitatif

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.090	19.601		1.688	.096
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.678	.252	.440	2.673	.014
	KOMITMEN_ORGANISASI	.351	.179	.393	3.750	.010

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 33,090 + 0,678 X_1 + 0,351 X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 33,090 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sama dengan nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 33,090. Dengan kata lain nilai kinerja pegawai tanpa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi adalah sebesar 33,090.
 - 2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,678. Koefisien bernilai positif artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,678 satuan. Kenaikan variabel gaya kepemimpinan berakibat kenaikan pada kinerja pegawai.
 - 3) Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,351. Koefisien bernilai positif artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel komitmen organisasi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,351 satuan. Kenaikan variabel komitmen organisasi berakibat peningkatan pada variabel kinerja pegawai.
2. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.297	.244	5.74481

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0.244 atau 24.4%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0.244 atau 24.4%. Sedangkan sisanya sebesar 75.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.090	19.601		1.688	.096
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.678	.252	.440	2.673	.014
	KOMITMEN_ORGANISASI	.351	.179	.393	3.750	.010

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 33-2-1 = 30$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2.04227. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas diketahui sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2.673 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.04227. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,014 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - b. Nilai t hitung dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 3.750 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.04227. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,010 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.429	2	121.715	14.688	.031 ^b
	Residual	990.086	30	33.003		
	Total	1233.515	32			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 13.810 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.14 (lihat lampiran tabel) dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,031 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5% atau 0.05 sehingga H_0 ditolak H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang bernilai positif berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dalam sebuah instansi.

Menurut Hasibuan (2019:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan diperlukan untuk mempengaruhi pegawai agar berperan aktif dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik dan lebih bertanggungjawab penuh atas tugas yang dibebankan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pemimpin memberikan arah dan instruksi mengenai gambaran apa yang harus dilakukan dan diharapkan pegawai cepat dalam memahami. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bindarto (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Joshua Tumengkol (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Kampus yang mendapatkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang bernilai positif berarti setiap peningkatan komitmen organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan komitmen antar pegawai dengan organisasinya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016:165) komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan - tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu instansi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen organisasi bisa terbentuk dari keterikatan emosional dengan instansi, bangga menjadi bagian dari instansi, tetap bertahan di instansi karena kebutuhan dan keinginan, dan kewajiban serta tanggung jawab kepada instansi. Komitmen organisasi menunjukkan sikap pegawai dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam instansi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pegawai atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Apabila seorang pegawai merasa terlibat maka dia akan merasa senang dalam bekerja dan merasa berkewajiban untuk memajukan instansi sehingga berdampak pada kinerjanya yang meningkat.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Galy Njoman (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Riris Anggun Cahyani (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui berdasarkan hasil uji F bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui beberapa faktor yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang diberikan oleh instansi.

Menurut Donni Junni Priansa (2017:269) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Beberapa faktor yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang diberikan oleh instansi.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan cara seorang pemimpin dalam mengatur dan mengelola bawahannya. Melalui gaya kepemimpinan, seorang pemimpin diharapkan mampu mengatasi berbagai masalah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada baik sumber daya modal maupun sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Apabila saat pemimpin akan melakukan pengambilan keputusan ketika ada masalah atau hal penting melibatkan dan mempercayai pegawai, maka pegawai akan merasa dihargai, dianggap penting, dan menjadi bagian dari organisasi sehingga menimbulkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Afrima Yulia (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang yang mendapatkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Susi marta Tambunan (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O'Flahertys Medan yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restaurant O'flahertys Medan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Shafira Rachmaniza (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung yang mendapatkan hasil komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4. Kontribusi persentase sumbangan variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0.244 atau 24.4%. Sedangkan sisanya sebesar 75.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang ada pada instansi. Maka penulis dapat menyarankan :

1. Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh tingkat capaian responden tertinggi berada pada indikator kepemimpinan otoriter, ini berarti bahwa pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai gaya kepemimpinan disana lebih mendominasi kepemimpinan otoriter dimana segala keputusan berada ditangan pemimpin. Untuk itu agar kinerja pegawai bisa lebih meningkat, sebaiknya pemimpin juga mendengarkan pendapat pegawai agar pegawai merasa dianggap oleh pimpinan dan pegawai merasa lebih nyaman untuk bekerja.
2. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh tingkat capaian responden tertinggi berada pada indikator komitmen afektif, ini berarti bahwa pegawai menaruh kepercayaan tinggi kepada organisasi untuk bisa meningkatkan karir dan ilmu pengetahuannya agar menjadi lebih baik lagi. Untuk itu agar pegawai tidak merasa kecewa terhadap instansi, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan pegawai dan mengadakan berbagai acara yang bisa meningkatkan rasa kekeluargaan satu sama lain agar pegawai tidak saling mendahulukan ego nya masing – masing.
3. Pada variabel kinerja pegawai diperoleh tingkat capaian responden tertinggi berada pada indikator tingkat kehadiran, ini berarti pegawai merasa kehadiran diperlukan untuk kinerjanya dan pegawai merasa instansi akan membutuhkan kehadirannya. Untuk itu agar kinerja pegawai lebih meningkat, pemimpin harus bisa memanfaatkan tingkat kehadiran pegawai yang tinggi di instansi, pimpinan bisa lebih mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar menjadi lebih baik lagi demi tercapainya tujuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1 No 4 Hal 1471 - 1485.
- Agussalim Manguluang. 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Basna, Frengky. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 4 No 3 Hal 319 – 334.
- Bindarto. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe. *Jurnal Akrab Juara*. Vol 5 No 2 Hal 41 – 56.
- Cepi Priatna. 2016. *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Daniel Nawoseing'ollan. 2017. Influences of Leadership Styles on Employees Performance: A Study of Turkana County Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 8 No 7 Hal 82 – 98.
- Darmawan, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Debby Gurry Fedlien. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI (Persero) KCP Ahmad Yani Padang. *Skripsi Sarjana*. Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang.
- Dian Surya Marta. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. *Skripsi Sarjana*. Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang.
- Donni Junni Priansa. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- E Nurzaman. 2020. The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*. Vol 3 No 4 Hal 3872 – 3883.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Gary Yukl. 2016. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, State Univ, State University of New York at Albany, PT Indeks, Jakarta, h. 4.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke X. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. 2014. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C., penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardi Kusuma Putra. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang. *Matua Jurnal*. Vol 2 No 3 Hal 11 - 18.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I Made Sulantara. The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business Management Reseach*. Vol 5 No 5 Hal 1 – 8.

- Indri Friyanti. 2019. Pengaruh Lingkungan Internal, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Padang. *Matua Jurnal*. Vol 1 No 2 Hal 13 – 30.
- Inna Nisawati Mardiani. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. Vol 1 No 1 Hal 37 – 46.
- Joshua Tumengkol. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kampus. *Jurnal EMBA*. Vol 8 No 1 Hal 521 – 528.
- Kaswan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*
- Khaerul Umam. 2018. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2016. *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhamad Galy Njoman. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 17 No 2 Hal 195 – 204.
- Mulyadi, S. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryanti. 2020. Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 9 No 3 Hal 926 – 947.
- Omkar Dastane. 2020. Impact Of Leadership Styles on Employee Performance: A Moderating Role Of Gender. *Australian Journal of Business and Management Research*. Vol 5 No 12 Hal 27 – 52.
- Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riris Anggun Cahyani. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol 3 No 1 Hal 1 – 10.
- Robbins SP, dan Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2016. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2016. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Shafira Rachmaniza. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*. Vol 6 No 1 Hal 11 – 16.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Stoner, James A. F, R. Edward Freeman, dan Daniel R. Gilbert JR. 2013. *Manajemen*. Jilid Kedua. Diterjemahkan oleh Alexander Sindoro. Penerbit Prenhalindo: Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suharto. 2019. The Impact of Organizational Commitment On Job Performance. *International Journal Of Economics and Business Administration*. Vol 7 No 2 Hal 189 – 206.
- Susi Marta Tambunan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O’Flahertys Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*. Vol 4 No 2 Hal 358 – 366.
- Sutikno, Sobry M, 2017. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok : Holistica.
- Suwarno. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Transparasi Hukum*. Universitas Kadiri.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2017. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tasya Alya Putri. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Seorang Pemimpin Terhadap Kinerja karyawan di PT. Indah Poncan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol 2 No 1 Hal 66 – 70.
- Veithzal Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Windy Afrima Yulia. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang. *Skripsi Sarjana*. Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang.