Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)
Volume 1, Nomor 1, Januari 2023
E-ISSN: XXXX-XXXX
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jasin
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Mattoanging

Alim Bahri[1], Achmad Gani[2], Junaiddin Zakaria[2]
[1]PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk., Makassar
[2]Universitas Muslim Indonesia, Makassar
Email: adhembahri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan tujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya yang sedang terjadi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 162 responden. Pengambilan sampel ini menggunakan purposive sampling. Alat uji yang digunakan adalah uji instrumen penelitian dan analisis jalur dengan program SPSS versi 26.0. Hasil penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dan Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi adalah berpengaruh positif dan signifikan dimana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawa

ABSTRACT

This study was conducted at PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Mattoanging branch. This study aimed to find out the influence of leadership style, work environment, and organizational commitment at PT. Bank Negara Indoensia (Persero) Tbk Mattoanging branch. This type of research is quantitative with the aim of finding answers to research questions based on the actual situation occuring. This study used a sample of 162 respondents. This sample was taken using purposive sampling. The test equipment used was the research instrument test and path analysis with the SPSS version 26.0 program. The result of this study showed that leadership style variable had an influence on employee performance variable. Work environment variable had an influence on employee performance variable and organizational commitment variable had an influence on employee performance variable. The influence given by the variables of leadership style, work environment, and organizational commitment was positive and significant where the dominant influence on employee performance was the leadership style variable.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, and Organizational Commitment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya organisasi lainya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumberdaya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumberdaya ini belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumberdaya organisasi lainya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler, 2017). Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset yang paling utama dan sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sebagai ujung tombak penyelenggaraan organisasi harus memberikan usaha kerja semaksimal mungkin sehingga menjadi unsur pembangunan agar menghasilkan keberhasilan yang baik bagi organisasi. Dengan demikian, peranan manajemen sumber daya manusia memiliki dua sasaran yang akan dicapai yaitu tujuan manusia di dalam organisasi dan tujuan organisasi itu sendiri, dimana keduanya harus dicapai secara berimbang. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja, produktifitas dan pencapaian tujuan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam menentukan kemampuan pegawai dalam melayani masyarakat yang memiliki banyak tuntutan. Menyikapi tuntutan dari masyarakat, pegawai harus mengambil langkah pembenahan yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja. Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik, sebagai penyelenggaraan negara untuk mewujudkan organisasi yang baik yaitu sumber daya manusia yang bersih, transparan, akuntabel, partisifatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Dari literatur manejemen diketahui beragam konsep tentang kinerja (performance). Pada umumnya, mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan prestasi atau penampilan kerja. Pendefinisian kinerja yang mengacu pada pencapaian hasil (prestasi atau penampilan) kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasial (Puspasarini, 2021). Untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan dengan sumber daya manusia kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya (Guritno dan Waridin, 2005 : 84). Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan (Hadari Nawawi, 2006:63). Manajemen kinerja merupakan suatu proses

berkelanjutan berbentuk siklus, terdiri dari perencanaan, pembinaan dan evaluasi. Pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu fungsi dalam menajemen kinerja, yaitu pembinaan, yang bertujuan mengembangkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan tujuan kerja yang efektif, termasuk pencapaian kinerja pegawai. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuanya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Puspasarini, 2021). Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya (Prabu, 2017). Konsep kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2009 : 260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tugas pokok yang diembannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, termasuk pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging.

Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena hal tersebut merupakan tolak ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan manajemen di organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawainya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Kuswandi (2004:27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan juga dapat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2007:170). Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, dan juga sebagai faktor kunci dalam aspek manajerial. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan pelaksanaan organisasi. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan bawahan, namun bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sedikit banyak muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan dari pimpinan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi

untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagi tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan demi terwujudnya keberhasilan pencapaian perusahaan. Perkembangan mental dan semangat karyawan yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak bersikap koperatif, tidak berkorban dan tidak memberikan dorongan dalam memberi semangat kerja pada karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, dapat menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Alex S Nitisemito, 2001:183). Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan.

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya (Limakrisna et al., 2016). Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaaan karyawan terhadap tempat kerjanya. George and Jones mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi (Prayetno & Ali, 2017) sehingga apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bernaung, maka dengan senatiasa pegawai tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasional pada dasarnya dipandang sebagai suatu

orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Pusparani, 2021). Pelaksanaan tugas pegawai belum dapat diwujudkan dengan baik pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging, karena adanya beberapa gejala pada pelaksanaan tugas pegawai, yaitu:

1. Pegawai dalam menjalankan pekerjaan kurang cepat tanggap atas apa yang menjadi arahan dari pimpinan sehingga terjadi kesalahan dan keterlambatan dalam proses kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging.
2. Fokus pencapaian target yang masih beragam dan manajemen waktu yang tidak dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya Oleh karena itu, gaya kepemimpinan perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging.
3. Lingkungan kerja pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging terlihat masih kurang mendukung seperti kurang memadainya suasana kerja yang masih kurang menyenangkan serta masih kurangnya pemberian kesempatan/peluang yang sama untuk dipromosikan bagi setiap pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging.
4. Gairah dan semangat kerja pegawai relatif masih rendah yang menyebabkan adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik yang memperlihatkan melaksanakan pekerjaan untuk menggugurkan kewajibannya akibat adanya ketidaksesuaian reward yang diterima dengan pencapaian pegawai bagi perusahaan. Oleh karena itu, komitmen organisasi perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging.

Terjadinya permasalahan diatas dimungkinkan karena kurangnya pimpinan dalam membimbing dan mengarahkan para pegawainya serta kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai. Disamping itu peneliti menilai tidak optimalnya kinerja yang dicapai karena sebagian pegawai merasa kurang perhatian dari pimpinan, pimpinan dirasakan kurang dapat mempengaruhi dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Untuk itu diharapkan terjadinya hubungan kerja pimpinan dan para pegawainya yang lebih baik dan pemberian imbalan dan sanksi yang jelas dan konsisten dari pimpinan. Demikian pula lingkungan kerja dan komitmen organisasi, terutama pada penciptaan suasana kerja yang lebih harmonis, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan pegawai, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mewujudkan kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi menjadi masalah yang menarik dan penting untuk dikaji. Karena kinerja pegawai akan meningkat bilamana komitmen organisasi kerja meningkat, dan komitmen organisasi akan meningkat apabila peran serta dari pimpinan dan pegawai dalam bekerja bisa menghasilkan sesuatu yang maksimal yang didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging".

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) karena data–data yang diperlukan untuk menyusun karya ilmiah diperoleh dengan cara terjun langsung ke lapangan. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif dan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi diminta memberikan data, pendapat, pemikiran dan persepsinya (Nana Syaodih, 2010 : 58). Penelitian kualitatif ini untuk mendapatkan data yang diangkakan. Dan selanjutnya angka-angka yang sudah pasti, yang melalui proses kualitatif datanya akan dikelola dalam pendekatan kuantitatif.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan adalah metode pengumpulan data meliputi :

1. Dokumentasi. Dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang akan dikaji serta hasil – hasil penelitian sebelumnya. Guna memperoleh landasan teoritis.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek kajian untuk memperoleh keterangan dan informasi sebagai data yang akurat tentang hal yang diteliti
3. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan responden.
4. Kuesioner, yakni memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan memberikan kebebasan pada responden untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
   - Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka tetapi menyangkut informasi tentang instansi yang diteliti.
   - Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung.
2. Sumber Data

   Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
   - Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner.
   - Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari berbagai sumber diluar objek penelitian seperti dokumen – dokumen atau laporan – laporan tertulis yang dipandang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi maka perlu menentukan jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan. Populasi dari penelitian ini adalah 272 orang pegawai tetap pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan para ahli. Roscoe (1975) yang dikutip Uma (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel :

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian
2. Jika sampel dipecah ke dalam subsampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat, jika melihat dari jumlah

populasi maka dapat kita tentukan terdapat kategori unsur supervisor, unsur pegawai dalam tiap unit, dan unsur pegawai yang termasuk sebagai pengurus serikat pekerja yaitu berjumlah 90 orang sampel.

3. Dalam penelitian mutivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian, dan jika dilihat dari jumlah variabel yang ada dalam penelitian ini maka dapat ditentukan sebanyak 40 sampel.

Besaran atau ukuran sampel ini sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Namun, dalam hal tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi. Sehingga dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Ridwan, 2005:65)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3), terhadap kinerja pegawai (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.911	2.182		1.334	.184
	Gaya Kepemimpinan_X1	.459	.089	.377	5.183	.000
	Lingkungan Kerja_X2	.195	.073	.190	2.657	.009
	Komitmen Organisasi_X3	.235	.081	.225	2.922	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y						

Sumber: Hasil Analisis Data, 2023

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

Y = 2.911 + 0,459 X1 + 0,089 X2 + 0,235 X3

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas, dapat di uraikan sebagai berikut:

1) Jika konstanta (β0) = 2.911 yang menunjukkan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, maka kinerja pegawai akan konstan.
2) Variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,459. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai pada. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging akan meningkat.
3) Variabel lingkungan kerja (X2) = 0.195 Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pegawai, maka kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging akan meningkat.
4) Variabel komitmen organisasi (X3) = 0.235, Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging. akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dari ketiga variabel independen tersebut, ternyata variabel gaya kepemimpinan (X1) yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja

pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging karena diperoleh angka *Standardized Coefficients* atau angka beta paling besar yaitu 0,459 atau 45,9% dibandingkan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,195 atau 19,5% dan variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,235 atau 23,5%.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) secara serentak bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

Tabel 101 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333.273	3	111.091	23.989	.000[b]
	Residual	731.671	158	4.631		
	Total	1064.944	161			

Sumber: Hasil Analisis, 2023

Pada tabel 11 diatas menunjukan bahwa hasil Uji-F dalam penelitian diperoleh nilai F = 23,989 yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat sig. F = 0.000 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 1,61. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging. Dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging.

Uji-t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging. Adapun hasil pengujian secara parsial (Uji-t) tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 12 Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	2.911	2.182		1.334	.184
	Gaya Kepemimpinan_X1	.459	.089	.377	5.183	.000
	Lingkungan Kerja_X2	.195	.073	.190	2.657	.009
	Komitmen Organisasi_X3	.235	.081	.225	2.922	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 12, hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial (individu) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
   Berdasarkan tabel 11, variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai koefesien regresi (β) sebesar 0.459 dengan t-hitung = 5.183 lebih besar dari t. tabel = 0.154 dengan tingkat signifikan 0,000, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging atau dengan kata lain hipotesis 1 (H1) diterima.
2) **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
   Berdasarkan tabel 11, variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai koefesien regresi (β) sebesar 0.195 dengan t-hitung = 2.657 lebih besar dari t-tabel 0.154 dengan tingkat signifikan 0,009, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging atau dengan kata lain hipotesis 2 (H2) diterima.
3) **Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
   Berdasarkan tabel 11, variabel komitmen organisasi (X3) dengan nilai koefesien regresi (β) sebesar 0.235 dengan t-hitung = 2.922 lebih besar dari t-tabel = 1,54 dengan tingkat signifikan 0,004, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging atau dengan kata lain hipotesis 3 (H3) diterima. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu (X1) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3), secara individu/parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging, Selanjutnya dari ketiga variabel bebas tersebut, yang memperlihatkan pengaruh dominan adalah (X1) yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi (X3).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.559[a]	.313	.300	2.15194	.313	23.989

Sumber: Hasil Analisis, 2023

Berdasarkan hasil pengujian determinasi sebagaimana tabel 13 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0.300. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisas (X1, X2 dan X3) dapat menjelaskan sebesar 30% keragaman variabel dependennya (Y) sedangkan 70% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil deskriptif variabel penelitian menunjukkan bahwa kinerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging dikatakan baik. Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja

pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging masing-masing diuraikan sebagai berikut :

1. **Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)**

   Kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Dari hasil penelitian berdasarkan nilai rata-rata skor variabel kepemimpinan terhadap 162 responden diperoleh nilai rata-rata skor tertinggi adalah indikator pimpinan selalu bersifat terbuka terhadap masukan dan gagasan pegawai sebesar 4,23 dan nilai rata-rata skor terendah adalah indikator dimana pimpinan memberikan petunjuk dan pengarahan terhadap masalah-masalah yang timbul dalam pelaksanaan tugas yang di berikan kepada pegawai sebesar 3,79. Hasil keseluruhan indikator kepemimpinan diperoleh rata-rata skor variabel kepemimpinan adalah 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masuk pada kategori baik, artinya jika indikator gaya kepemimpinan dimaksimalkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil uji validitas menunjukkan variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai pearson correlation (r hitung) antara 0,231 sampai 0,409 atau r hitung > r tabel 0,154, untuk n = 162 artinya setiap item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai cronbach's alpha antara 0,328 sampai 0,541 dimana nilai ini positif dan lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60 yang artinya setiap item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan gaya kepemimpinan perlu dipertahankan terutama pada indikator yang memberikan nilai rata- rata tertinggi, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata relatif terendah masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya guna mendukung meningkatkan kinerja pegawai di masa akan datang. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pudjiati dan Tamzil Yusuf (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompenasasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh Trinisakti Indira Maria Rompas, Bernhard Tewal, dan Hendra N. Tawas (2022) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. **Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)**

   Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksnakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Berdasarkan hasil uji statistik t yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging.

Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, yang berarti jika terjadi peningkatan lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat. Adanya pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu; perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja, kondisi fasilitas pendukung (komputer, pinter, ATK) baik, merasa tenang dalam bekerja bila tempat kerja anda terasa sejuk dan dingin, udara di tempat kerja anda terasa panas sehingga anda banyak mengeluarkan keringat. Dengan memberikan perhatian terhadap ke lima indikator tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan peningkatan lingkungan kerja pada pegawai perlu dipertahankan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging, yang berarti semakin baik lingkungan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya Akbar (2018) yang mengungkapkan bahwa kondisi pekerjaan & lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mellysa Pusparani (2021) dan Pudjiati dan Tamzil Yusuf (2021) juga melakukan penelitian dan menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja pegawai dan ingkungan kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meita Sondang Rizki (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan diperhatikan lagi oleh pimpinan organisasi selain variabel tersebut.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasil analisi deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging berada pada kategori baik karena hasil uji secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai, yang berarti jika komitmen organisasi itu baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Adanya pengaruh signifikan dari variabel komitmen organisasi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu rasa yakin dan menerima arah dan tujuan organisasi, kesediaan memberikan kontribusi dan bersedia untuk terus bekerja dengan organisasi, selalu bekerja efektif serta mencari jalan keluar jika terjadi permasalahan pekerjaan, manajemen perusahaan berusaha untuk dapat mengembangkan komitmen organisasi pada pegawai, dan ketersediaan pengembangan karir pada pegawai sesuai dengan hasil yang dicapai pegawai. Dengan meningkatkan

indikator tersebut diharapkan dapat juga dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Mattoanging, yang berarti semakin baik komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mellysa Pusparani (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga yang diungkapkan oleh Trinisakti Indira Maria Rompas, Bernhard Tewal, dan Hendra N. Tawas (2022) bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) adalah variabel yang terbukti secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Mattoanging. Sedangkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Hasil uji parsial menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Mattoanging.

Saran

Dari kesimpulan tersebut di atas, penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Mattoanging agar lebih memperhatikan lagi terhadap lingkungan kerja dari setiap individu pegawai karena dengan lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Mattoanging.
2. Disarankan kepada pimpinan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Mattoanging agar dapat meningkatkan lagi dan menambah jenis gaya kepemimpinan kepada pegawai agar pegawai tersebut meningkatkan kinerjanya, karena hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Mattoanging.
3. Disarankan kepada pimpinan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Mattoanging agar juga lebih meningkatkan lagi dan komitmen organisasi sehingga mampu memotivasi pegawai meningkatkan kinerjanya, karena hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Mattoanging.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Sumber daya manusia.Cet. Ke-4. Buni Aksara. Jakarta

Kuswandi. 2004. Cara Mengukur Kepuasan Kerja. Elex Media Komputindo. Jakarta

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Nawawi, Hadari. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Sembilan, Edisi Ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.

Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011.Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisinis. Alfabeta.Bandung

Stephen P. Robbins, 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa : Benyamin Molan.Edisi Kesepuluh. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wexleydan Yukl.1997. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil.PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Quickstart. (April 7, 2014). Gaya Kepemimpinan Situasional. (http://quickstart-indonesia.com/gaya-kepemimpinan-situasional/, diakses 24 pebruari 2015)