

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Organizational Commitment, Leadership Behavior and Work Ethics on Employees Performance*)

Sahibuddin

sahibuddin1978@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Samdin

samdin@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Asrip Putera

asripputera@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

13-06-2019

Disetujui

16-07-2019

Dipublikasikan

15-08-2019

Keywords:

organizational commitment, leadership behavior, work ethics, and employees performance

Klasifikasi JEL:
H10, H11

Abstract

The objective of this study is to examine and explain the effect of Organizational Commitment, Leadership Behavior and Work Ethics on Employees Performance at Wakatobi Regency Regional Secretariat. The approach of this study was survey with explanatory research design. Data is collected by using survey method with questionnaires and interviews. The population of this study is 59 people in Wakatobi Regency Regional Secretariat. Because the population of the study is relatively small, all the populations in the study were made as respondents. The analytical equipment used was Multiple Linear Regression Analysis.

The result shows that Organizational Commitment, Leadership Behavior and Work Ethics has positive and significant effects on employees performance, and partially organizational commitment has positive and significant effects on employees performance; Leadership behavior has positive and significant effects on employee performance, and Work Ethics has positive and significant effects on employees performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap organisasi apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu organisasi. Untuk itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Robbins, dan Judge (2015:59) salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Masih menurut Robbins, dan Judge (2015:79) Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar- masuk (*turnover*) pegawai. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Menurut Luthans (2012:200) Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Selain komitmen organisasi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku kepemimpinan. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku pimpinan, sebab pimpinan memiliki fungsi menjalankan kegiatan organisasi melalui penerapan gaya atau perilaku kepemimpinan tertentu. Beberapa pandangan yang menyatakan terdapat pengaruh antara perilaku pimpinan dengan kinerja pegawai. *Pertama*, perilaku kepemimpinan merupakan faktor penting bagi seorang pimpinan dalam mencapai tujuan dari tugas pokok dan fungsi organisasi.

Menurut Hughes (2012:231) Perilaku Kepemimpinan adalah fungsi dari kepintaran, karakter kepribadian, kepintaran emosional, nilai, sikap, ketertarikan pengetahuan, dan pengalaman. Perilaku kepemimpinan mempunyai peran yang sangat besar terhadap suatu organisasi. Seorang pimpinan dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin yang baik, maka pemimpin akan mampu menciptakan dan menggerakkan, mengontrol serta mengarahkan pegawainya untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik. Pandangan lain yang juga menunjukkan hubungan antara perilaku pimpinan dan kinerja pegawai adalah pendapat Robbins (2015:335) yang menyatakan bahwa orang-orang senantiasa menghubungkan atribut-atribut kepemimpinan ketika melihat kinerja suatu organisasi baik atau buruk. Apabila kinerja organisasinya baik, hal itu tidak lepas dari atribut kepemimpinan dari pimpinan organisasi, termasuk di dalamnya perilaku pimpinan.

Lebih lanjut Robbins (2015:336) menyatakan bahwa salah satu pendekatan terhadap kepemimpinan yang paling dihargai adalah *Path-Goal Theory* (jalur-tujuan) yang dikembangkan oleh Robert House. *Path-Goal Theory* adalah model kepemimpinan kontingensi yang disarikan dari penelitian kepemimpinan oleh Ohio State tentang *initiating structure* dan *consideration*, serta teori harapan dan motivasi.

Faktor berikutnya yang mampu meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai adalah etika kerja. Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo 2011:92). Etika kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi

kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etika kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan.

Istilah paradigma konsep utama tentang etika kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pegawai. Perilaku etika bekerja seorang pegawai tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang pegawai. Hal tersebut bertujuan agar para pegawai dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara baik kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam lingkungan pemerintahan, hasil kerja yang baik sangat penting karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pemerintahan sesuai tuntutan akan pelayanan terhadap masyarakat.

Berkaitan dengan tugas umum pemerintahan dalam suatu lembaga atau organisasi, maka diperlukan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang mana lazim disebut kinerja. Setiap organisasi yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut, hal ini harus melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etika kerja.

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya Kantor sekretariat Kabupaten Wakatobi memiliki peran yang sangat penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi fungsi pemerintahan pada unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah (disingkat *sekda*). Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah. Sekretaris Daerah diangkat dari pegawai negeri sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretaris Daerah karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya. Sekretaris Daerah dapat disebut jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di Daerah.

Kantor Sekretariat Kabupaten Wakatobi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi didalam pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan Daerah. Penilaian kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Wakatobi diperlukan adanya instrumen yang secara representatif dapat menggambarkan kinerja itu sendiri. Menurut pendapat lainnya kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari suatu tugas, dan jumlah promosi yang pernah Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk menilai kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Wakatobi adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, perilaku kepemimpinan, komitmen, pengetahuan tentang jabatan, etika kerja, kesetiaan, keandalan dan inisiatif.

Disamping itu, dimensi yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Wakatobi adalah (1) pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya, (2) perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas, (3) mutu pekerjaan, ketelitian, dan ketepatan pekerjaan, (4) produktivitas, (5) pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang pegawai, (6) *judgement*, kebijakan naluriah, dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai, (7) komunikasi, (8) kerja sama, (9) kehadiran dalam rapat, disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang pegawai, (10) manajemen pekerjaan, (11) kepemimpinan, dan (12) kemampuan memperbaiki diri sendiri.

Meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi, dihadapkan pada kendala yang timbul, yaitu masih rendahnya pemahaman tupoksi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya (Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2010). Dalam laporan akuntabilitas tersebut, diperoleh hasil bahwa kinerja pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Wakatobi, berada pada kategori sedang. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya: tingkat disiplin pegawai yang masih rendah dalam menjalankan tugas sesuai SOP yang telah disepakati, kesadaran untuk berkomitmen kuat dalam memajukan instansi agar lebih baik masih terbilang kurang, belum lagi perilaku kepemimpinan yang dianggap pegawai masih sangat minim dan belum maksimal, serta sikap pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hal lainnya yang mampu memberikan kesenjangan (*gap*) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi adalah perilaku kepemimpinan yang kurang memberikan kesempatan pada pegawai untuk menggunakan kemampuannya dalam proses pencapaian tujuan berdasarkan tugas dan fungsi mereka. Terlihat juga kurang adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai dimana jaranganya membuat rapat staf internal yang merupakan wadah atau sarana untuk berbagi informasi dan petunjuk –petunjuk untuk pelaksanaan pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

II. TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Komitmen Organisasi

Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Alwi dalam Nanda dkk (2013), mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Perilaku Kepemimpinan

Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (2013:102). Kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat bawaan yang berhubungan dengan intelegensi, kepribadian dan kemampuan. Sifat-sifat kepemimpinan efektif adalah *supervisory ability*, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif. Empat ciri/sifat utama kepemimpinan yaitu : 1) Kecerdasan, 2)Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi.

Perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain (Sutrisno, Edy (2011:122). Menurut Williams (2008:347), kepemimpinan dan manajemen dalam suatu organisasi berhubungan erat, tetapi keduanya adalah konsep yang berlainan. Seorang dapat menjadi manajer yang baik, tetapi bukan pemimpin yang baik atau sebaliknya.

Etika Kerja

Menurut Keraf (2010:13), Etika berasal dari Yunani ethos artinya karakter, watak kesucilaan atau adat. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Ini berarti etika berkaitan dengan nilai- nilai,

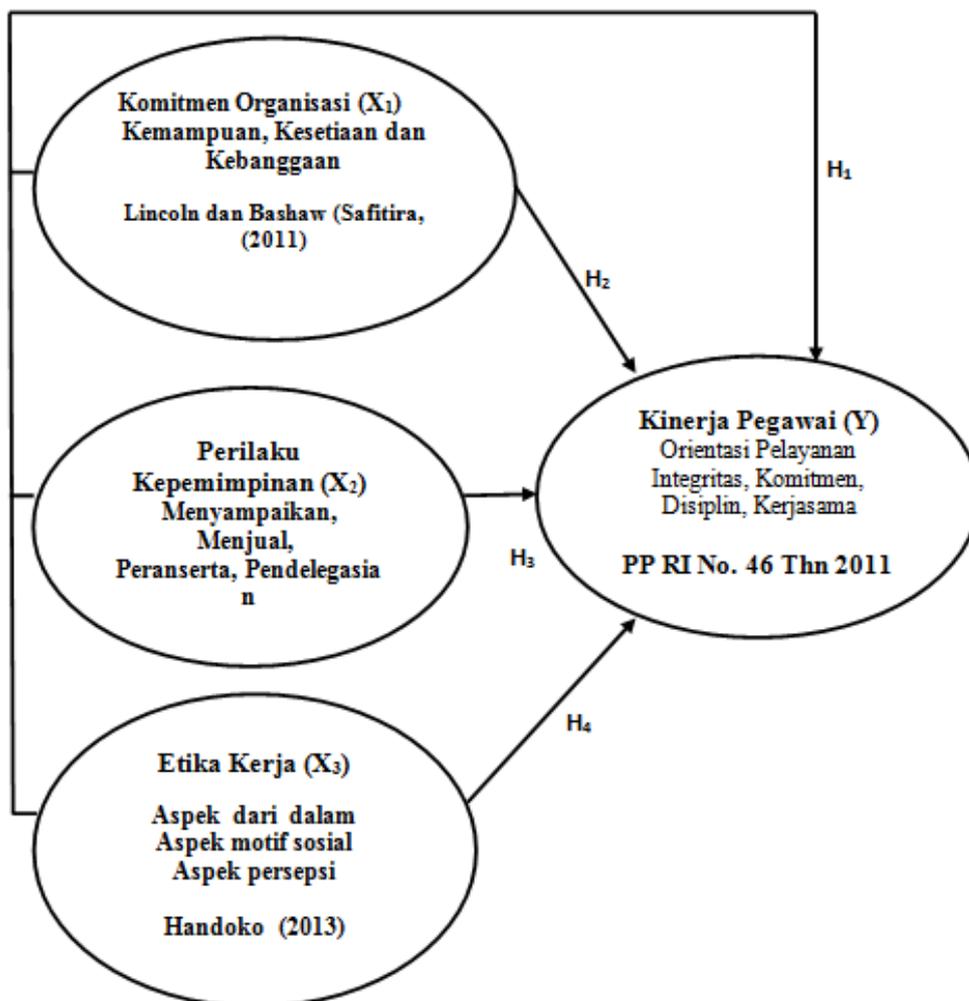
tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain, kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan. Dengan demikian etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan “self control” karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri. Dalam bahasa Kant, etika berusaha mengunggah kesadaran manusia untuk bertindak secara otonom dan bukan secara heteronom. Etika bermaksud membantu manusia untuk bertindak secara bebas tetapi dapat dipertanggungjawabkan, kebebasan dan tanggung jawab adalah unsu.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antar variabel komitmen oer organisasi, perilaku kepemimpinan, etika kerja, dan kinerja pegawai

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu diketahui bahwa komitmen organisasi, perilaku kepemimpinan, etika kerja berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Meningkatnya komitmen organisasi, perilaku kepemimpinan, etika kerja berdampak pada meningkatnya. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Komitmen organisasi, perilaku kepemimpinan, dan etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meningkatnya komitmen oerganisasi berdampak pada meningkatnya. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. Komitmen oerganisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meningkatnya perilaku kepemimpinan berdampak pada meningkatnya. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3. Perilaku kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meningkatnya etika kerja berdampak pada meningkatnya. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4. Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kategori penelitian survey / pengamatan langsung dilapangan dengan maksud untuk mengkonfirmasi prediksi yang dibuat dan menjelaskan berdasarkan fakta atau keadaan di lapangan. Menurut Sugiyono (2014) suatu penelitian bersifat *explanatory* umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta hubungan dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penelitian *explanatory* bertujuan memperoleh pengujian yang tepat dalam penarikan kesimpulan yang bersifat kasualitas antara variabel dan pengujian hipotesis dan selanjutnya memilih alterntif tindakan (Kuncoro, 2003).

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Wakatobi. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006), sehingga dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi sebanyak 59. Adapun sampel penelitian yang diambil adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi yang berjumlah 59 orang. penelitian ini bersifat sensus. Dengan demikian maka proses perhitungan sampel tidak perlu dilakukan (Arikunto : 2006:104)

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui : 1) Survey dan wawancara; dilakukan pada seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi dengan berpedoman pada kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan yang telah diujicobakan sebelumnya. Kemudian instrumen tersebut digunakan sebagai pedoman wawancara kepada responden yang dijadikan sasaran, 2) Kuesioner penelitian atau panduan wawancara untuk *in-depth interview* untuk mendukung analisis kuantitatif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembuktian hipotesis penelitian dilakukan menggunakan analisis regresi standardize. Hal ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi, perilaku kepemimpinan dan etika kerja terhadap Kinerja pegawai. Ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi standardize

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	Signifikan parsial	Keputusan Terhadap Hipotesis
Komitmen Organisasi (X1)	0,376	0,001	Di terima
Perilaku Kepemimpinan (X2)	0,416	0,003	Di terima
Etika Kerja (X3)	0,316	0,001	Di terima
R =	0,636		n = 59
R-square =	0,455		
Constanta (a) =	511,669		
F _{hitung} =	10,077		
F _{sig.} =	0,003		

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23 (lampiran) yang diringkas pada tabel 1. di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Angka konstanta (β_0) sebesar 511,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa secara statistika nilai konstanta (β_0) tersebut berbeda nyata dengan nol ($\beta_0 \neq 0$). Karena itu, nilai konstanta ($\beta_0 = 511,669$) dapat dimasukkan dalam model regresi, 2) Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,455 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel komitmen organisasi (X_1), perilaku kepemimpinan (X_2) dan etika kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 45,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1), perilaku kepemimpinan (X_2) dan etika kerja (X_3) memiliki peranan yang cukup terhadap Kinerja pegawai (Y). Namun masih ada 54,5%, variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, 3) Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,636 ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel komitmen organisasi (X_1), perilaku kepemimpinan (X_2) dan etika kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 63,6%. Hubungan ini secara statistika tergolong kuat. Oleh karena itu, model regresi standardize yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “*fit*” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh komitmen organisasi (X_1), perilaku kepemimpinan (X_2) dan etika kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Wakatobi. Atas dasar ini, maka model regresi standardize yang dihasilkan sebagai model penjelas pengaruh komitmen organisasi (X_1), perilaku kepemimpinan (X_2) dan etika kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Kabupaten Wakatobi dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 511,669 + 0,376X_1 + 0,416X_2 + 0,316X_3$$

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini tidak membedakan masa kerja pegawai, dalam kaitannya antara komitmen organisasi, perilaku kepemimpinan, dan etika kerja terhadap kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, maka penelitian selanjutnya dapat menjadikan masa kerja sebagai variabel control.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang Komitmen Organisasi, Perilaku Kepemimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi maka diperoleh kesimpulan bahwa: 1) Secara bersama-sama Komitmen Organisasi, Perilaku Kepemimpinan Dan Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi, 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Komitmen Organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi, 3) Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Perilaku Kepemimpinan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi, 4) Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepolisian resort Kabupaten Muna. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Self efficacy semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai kepolisian resort Kabupaten Muna.

DAFTAR PUSTAKA

- AAN. Eddy dkk, 2016, Organizational communication, career pattern, achievement motivation, organizational commitment and employee performance (A case study at department of cooperatives, small and medium enterprises, industry and trade, klungkung regency: international Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. IV, Issue 4, April 2016 ISSN 2348 0386.
- Abdullah, Taufik ed. Agama, Etos Kerja, dan Perkembangan Ekonomi. Jakarta: LP3ES. 2016.
- Aira Aras. 2016, Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Jurnal ilmiah manajemen bisnis, vol. 17, no. 2, Juli.
- Alwi, Hasan, Dkk. 2010, Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Colquitt, Lepine, Wesson. (2009), Organizational Behavior. McGraw Hill International Edition
- Chung and Megginson. 1981. Organization Behavior Development Managerial Skills, Newyork. Dipohusodo, I. 1996. Manajemen Proyek dan Konstruksi. Jilid 2. Kanisius, Yogyakarta.
- Daft, L. Richard. 2012, Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empa
- Faisal Achmad dkk. 2017. The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. The International Journal of Engineering and Science (IJES) Volume 6 pp: 2319 – 1805.
- Douglas McGregor (2000), The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill.ed), Holt, Rinehart and Winston. New York.
- Gustina Sri dkk .2017, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3. Oktober 2017.
- Handoko, 2013, Manajemen;Edisi Kedua,Cetakan Ketigabelas,BPFEYogyakarta
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard 2003, Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Harbani, (2013), Kepemimpinan Birokrasi, Alfabeta, Bandung.Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Husein Umar. 2013, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Irvan dkk, (2016), Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Kotler, Keller, 2012, Marketing Management, 14th, Pearson Education.
- Keraf, A. Sonny. 2010, Etika Lingkungan Hidup. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara
- Keban, Yeremias T. 2014, Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, Dan Isu. Yogyakarta: Gavamedia.
- Luthans, Fred. 2012, Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lincoln, Yvonna S & Egon G. Guba. 1985. Naturalistic Inquiry. California: Sage.
- Moorhead dan Griffin. 2013, Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila. (2010), Mengapa Tingkat Stres pada Pelajar Makin Tinggi.Style Sheet.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE: Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2012, Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung:Alfabeta.
- Ramadhan Defghi Salman dkk. 2018, Pengaruh Perilaku Atau Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Commercial SBU Ngurah Rai-Bali. e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018 | Page 1392 ISSN : 2355-9357.
- Rivai, Veithzal Dkk., 2013. Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephan. P dan Timothy A. Judge, 2015, Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Surisno Agoesdan I Cenik Ardana, 2009, Etika Bisnis dan Profesi, Jakarta: Salemba Empat

- Steers, R.M. and Porter, L. W. (2003), *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Van, Dyne, L, graham J.W. 2005, *Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation*. *Academic Management Journal*.
- Wendy Lor dkk, (2017), *The Influence Of Leadership On Employee Performace Among Jewellery Artisans In Malaysia*. *International Journal of Accounting & Business Management* Vol.5(No.1),April,2017ISSN:2289-4519
- Zheng, S.-R., Guo, G.-L., Zhang, W, Huang, G.-L., Hu, X.- Q., Zhu, J., et al., 2012. Clinical significance of mir-155 expression in breast cancer and effects of mir-155 ASO on cell viability and apoptosis. *Oncol Rep*, 27(4): 1149–55.