

DETERMINAN KOMITMEN KERJA

Hadyati Harras

Universitas Pamulang, Banten
alfinsayang1@gmail.com

Submitted: 18th Jan 2020/ **Edited:** 20th March 2020/ **Issued:** 01st April 2020

Cited on: Harras, H. (2020). DETERMINAN KOMITMEN KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 171-180

DOI: 10.37481/sjr.v3i2.192
<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.192>

ABSTRACT

Work does not only produce something, but also contributes to progress, especially in research institutions. But the role of leadership, competence, and motivation are among the factors that affect performance and competence. Therefore, this study aims to examine all three variables both partially and simultaneously. Quantitative was chosen because of its ease in interpreting the data obtained through the distribution of questionnaires. The structural equation model was chosen as a tool in analyzing statistical models. The results showed that the directly recommended model of commitment is competency. This explains that someone who is professional is more committed to work and is able to produce better assignments.

Keywords: Leadership, Competence, Motivation, Commitment

PENDAHULUAN

Kinerja adalah keniscayaan dalam bekerja, namun optimalnya kinerja tidak berdiri sendiri, ada peran variabel lain yang mempengaruhinya misalnya komitmen kerja (El-Tohamy, et al., 2015). Dalam banyak kajian ilmiah, komitmen dijelaskan sebagai faktor internal, di mana keberadaannya mutlak sebagai kepribadian diri pegawai, yang berfungsi sebagai integritas, maka tidak heran jika banyak pegawai yang bekerja dengan penuh kepercayaan diri dan berusaha keras memajukan perusahaan (Lee & Song, 2013).

Sejalan dengan penjelasan di atas, BPPT sebagai salah satu lembaga riset negara memiliki tugas yang besar dalam menghadirkan karya-karya ilmiah khususnya yang bermuatan terapan guna mendorong kemajuan pembangunan nasional. BPPT menyadari, besarnya tugas tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya SDM yang memiliki komitmen tinggi untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan negara. Akan tetapi, BPPT menyadari dalam prakteknya permasalahan tidak komitmennya pegawai di lembaga BPPT masih sering terjadi, hal ini nampak pada

setiap tahunnya selalu ada mutasi atau perpindahan pegawai dari satu Kedeputian ke Deputian lain.

Data TUP BPPT (2017) memperlihatkan informasi bahwa pada tahun 2014 sebanyak 9 pegawai PNS yang di mutasi, sedangkan pada tahun 2015 sebanyak 10 pegawai yang di mutasi, dan pada tahun 2016 sebanyak 7 pegawai yang di mutasi. Jika dirata-ratakan setiap tahun terdapat 1 pegawai yang di mutasi. Hal ini menjelaskan terdapat permasalahan pada pribadi pegawai yakni kurangnya komitmen kerja, sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal dan berdampak pada ketidakpercayaan pimpinan, maka pegawai tersebut dimutasikan ke bagian lain.

Lebih lanjut data di atas juga menunjukkan masalah pindah-pindah pegawai, meski jumlahnya relatif kecil namun tetap saja adanya kekosongan jabatan akan berpengaruh pada tujuan organisasi yang telah direncanakan. Terlihat pada tahun 2014 sebanyak 9 pegawai yang pindah baik antar Kedeputian maupun di luar BPPT, sedangkan pada tahun 2015 sebanyak 10 pegawai yang pindah, dan pada tahun 2016 sebanyak 7 pegawai yang pindah. Artinya pada tahun 2014 rata-rata terdapat 3 pegawai yang pindah, pada tahun 2015 terdapat 4 pegawai yang pindah dan pada tahun 2016 terdapat 4 pegawai pindah. Data ini menunjukkan banyaknya pegawai yang pindah, jika dibiarkan akan muncul masalah serius yaitu menurunnya kinerja instansi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan sejak tahun 1986 – 2017 sebanyak 409 pegawai yang di mutasi dan 738 pegawai yang pindah. Hal ini menjelaskan adanya masalah serius yang muncul akibat mutasi dan pindah-pindahannya pegawai dari satu Kedeputian ke Deputian lain yaitu tidak konsistennya pemetaan pekerjaan yang telah ditetapkan atau suatu tujuan tertentu yang hendak di capai pada setiap instansi. Adanya mutasi dan pindah-pindah pegawai akan mengganggu capaian tersebut dan menjadi ancaman serius terhadap tujuan jangka panjang instansi yaitu masalah kekurangan SDM yang loyal dan berpengalaman.

Masalah lain yang diakibatkan oleh mutasi dan pindah-pindahannya pegawai adalah menurunnya kesolidan dan kekompakan pegawai. Tentunya kondisi ini akan sangat tidak baik terhadap lingkungan kerja, yang sangat berpengaruh langsung terhadap perasaan pegawai, misalnya seperti merasa kehilangan rekan kerja atau menyebabkan menurunnya perasaan semangat bekerja. Bagi pegawai tidak mudah untuk melakukan

adaptasi dengan rekan baru, mengingat berbedanya karakteristik sikap dan perilaku seseorang tentu akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk membangun kekompakan.

Masalah lain yang paling serius akibat mutasi dan pindah tersebut adalah instansi akan mengalami kekurangan pegawai yang berpengalaman dan akan muncul peningkatan biaya pengembangan pegawai baru. Hal ini yang seharusnya dapat dihindari oleh setiap kedeputian, mengingat tidak mudah mengembangkan pegawai, hal itu membutuhkan waktu dan biaya yang sangat besar, bahkan membutuhkan peluang yang harus disediakan oleh organisasi, misalnya dengan memberikan diklat dan pengarahan secara berkala, pemberian tugas khusus dan lain sebagainya.

Jika masalah tersebut di atas terakumulasi secara terus menerus akan berdampak buruk pada perilaku pegawai, yaitu munculnya perilaku yang kurang komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Umumnya perilaku tidak komitmen akan muncul dengan sikap yang negatif, seperti kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban, kurang sempurnanya hasil kerja, menurunnya sikap ketaatan pada peraturan dan pimpinan serta munculnya perilaku individualis antar pegawai. Para ahli menjelaskan, ada banyak faktor yang dapat dioptimalkan sehingga komitmen terbangun dan berdampak kinerja meningkat, misalnya kepemimpinan. Peran kepemimpinan dalam beberapa tulisan ilmiah dikemukakan sebagai cara efektif untuk mengikat komitmen pegawai. Hal tersebut dimungkinkan karena interaksi pimpinan dengan pegawai terjadi setiap saat, sehingga tidak ada alasan bagi pegawai untuk abai (Anwar, 2016; Kosasih, 2018).

Selain itu, faktor internal pegawai seperti kompetensi menjadi variabel yang kuat dalam mendorong komitmen seseorang pegawai (Yamali, 2017; Zarvedi, dkk., 2016). Logika yang dapat dibangun adalah, bahwa profesionalitas akan mendorong seseorang untuk menunjukkan keilmuan dan keahlian yang dimiliki, sebagai akibat atau konsekuensi dari kewajiban yang melekat serta karakteristik, dengan demikian seseorang yang berilmu dan ahli atau disebut kompeten akan merasa malu jika tidak menunjukkan perilaku kerja yang unggul, atau akan merasa menyesal terhadap dirinya karena telah menyianyikan kesempatan yang diberikan (Iskandar & Juhana, 2014).

Tidak hanya kepemimpinan dan kompetensi yang berpengaruh terhadap komitmen kerja, menurut para ahli faktor motivasi juga memiliki kontribusi terhadap komitmen. Logika berpikir yang dapat dijelaskan adalah, bahwa komitmen

membutuhkan kekuatan keyakinan untuk berkeja dengan penuh tanggung jawab tentu hal tersebut disebut motivasi. Jelasnya, motivasi adalah energi yang mendorong seseorang untuk sungguh-sungguh menjaga amanah yang diberikan.

LANDASAN TEORI

Kenyataannya pimpinan sering kali dipandang orang yang istimewa, apapun jabatannya. Mereka dihargai, disegani dan dihormati oleh bawahannya, bahkan perkataan mereka dipandang sebagai perhatian bagi pegawai, maka tidak jarang banyak yang ingin mendekati atau kenal dengan pimpinan. Tidak terkecuali pimpinan di BPPT, sebagai pimpinan di suatu instansi pengkajian dan penerapan teknologi biasanya mereka dipandang sebagai orang yang mapan, baik keilmuan, pengalaman, maupun keuangan. Sudah menjadi tradisi di lingkungan pemerintahan pimpinan dianggap sebagai sosok yang berwibawa dan berkarisma, karena kedudukannya sebagai pemimpin di sebuah lembaga, yang dianggap sudah pasti pintar dan mapan.

Bagi seorang pegawai pimpinan menjadi acuan dalam menjalankan tugas. Pimpinan adalah satu-satunya orang yang mengendalikan lembaga dan ia pula yang memiliki jaringan dengan Kedeputan dan Instansi Pemerintah lain, baik di daerah maupun pusat. Artinya nasib para pegawai sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh pimpinan. Oleh karenanya setiap pegawai selalu berlomba-lomba untuk akrab dan hangat dengan pimpinan, selalu berusaha bekerja dengan baik, karena mereka termotivasi mudah-mudahan pimpinan memperhatikan mereka dengan mau mendorong kesejahteraan para pegawai, seperti menyegerakan kenaikan golongan atau jabatan.

Paparan di atas telah dilakukan penelitian oleh di Zarvedi, dkk. (2016), dalam penelitiannya mengemukakan kepemimpinan sangat berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja dan komitmen kerja, dikarenakan kehadiran pimpinan memiliki efek psikologi bagi para pegawai.

Para ahli menjelaskan bahwa prestasi kerja hanya dapat dicapai dengan kompetensi dan bahkan jika perusahaan hendak mencapai tujuannya maka dibutuhkan orang-orang yang berkompeten. Penjelasan tersebut sangat jelas bahwa kompetensi berkaitan dengan prestasi dan prestasi berkaitan dengan tujuan, dan tujuan berkaitan dengan motivasi. Bagi perusahaan mereka sangat termotivasi untuk mencapai tujuan-

tujuannya yaitu kesejahteraan bagi pemilik modal, maka mereka mencari orang yang dapat mewujudkan itu dan kemudian mereka memberikan apa-apa yang menjadi motif pegawai tersebut bekerja yaitu berupa kompensasi dan lain sebagainya. Dengan demikian para pegawai akan berusaha bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut dengan demikian mereka berprestasi dan tujuan perusahaan tercapai, kemudian para pegawai diberikan imbalan.

Dalam dunia kerja kompetensi menjadi faktor dominan bagaimana seseorang mampu bekerja, kata mampu secara psikologi berkaitan dengan kebanggaan, maka banyak orang yang berlomba-lomba bekerja penuh semangat dan saling menunjukkan bahwa mereka yang paling kompeten dengan demikian kompetensi menjadi kebanggaan tersendiri bagi pegawai. Kompetensi seorang pegawai jauh lebih kompleks, mereka tidak hanya cakap secara keilmuan, akan tetapi mereka dituntut untuk mampu menjadi orang yang cerdas dan berperilaku baik. Biasanya pegawai yang memiliki kompetensi selalu lebih dihargai dan populer baik di lingkungan kerja maupun jajaran pimpinan, maka tidak khayal kemampuan menjadi kebanggaan tersendiri yang kemudian berubah menjadi bentuk motivasi internal agar selalu bekerja dengan baik.

Paparan di atas telah dilakukan penelitian oleh Iskandar & Juhana (2014), penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi memiliki dampak yang berarti bagi peningkatan motivasi kerja dan komitmen. Selain itu juga dikatakan bahwa keberhasilan organisasi ditentukan oleh para pegawai yang memiliki kompetensi unggul.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dilakukan pada BPPT yang berlokasi di Puspiptek Serpong dengan kriteria sebagai berikut; berstatus PNS, pegawai teknis (peneliti dan perekayasa), minimum pendidikan strata 1 (S1), tidak menjabat sebagai pimpinan struktural (Kabag atau Kasie), dan masa kerja di atas 5 tahun (semua golongan / Gol. I – Gol IV). Adapun teknik sampel yang digunakan *proporsionate random sampling* dengan penentuan jumlah sampel mengacu pada tabel sampel Isaac dan Michael (Sugiyono, 2012)

Model persamaan struktural adalah satu dari banyak alat analisis yang dapat digunakan untuk menguji suatu pengamatan. Namun dalam penelitian ini, Model

persamaan struktural digunakan karena mampu mengeksekusi model penelitian yang telah dibangun berdasarkan landasan teori, sehingga hasil penelitian dimungkinkan representatif atas pengamatan yang diteliti. Selain itu, Model persamaan struktural memiliki kriteria yang tidak terlalu rumit, namun mampu mengestimasi model yang kompleks sehingga penekanannya ada pada data penelitian.

HASIL PENELITIAN

Hasil persamaan pada model pertama dan kedua menunjukkan kepemimpinan dapat menjelaskan motivasi dan komitmen dengan taraf signifikan. Artinya semakin baik Kepemimpinan dipersepsi oleh pegawai, maka semakin tinggi motivasi kerja dan berdampak pada kenaikan komitmen kerja. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen pegawai adalah sebesar 0,0576, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,1305. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen pegawai apabila termotivasi. Temuan ini memiliki penapsiran bahwa Seorang pemimpin membutuhkan kekuatan, karakter dan kompetensi sebagai pemimpin sehingga mampu mendorong para pegawainya untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Cohen (2011), bahwa kepemimpinan memiliki kekuatan yang mampu membedakan antara kesuksesan dan kegagalan, baik bagi organisasi ataupun bagi para pegawai. Penjelasan ini mengisyaratkan bahwa pemimpin menjadi motor bagi semua bawahannya, ia memiliki semua yang dibutuhkan anggotanya, ia mampu menjadi figur dan inspirasi dalam menjalankan pekerjaan, ia mampu mendorong dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja benar dalam mencapai tujuan bersama, maka tidak heran jika banyak para anggota begitu termotivasi dalam bekerja. Mereka selalu bersemangat ketika mendapatkan arahan dari pimpinan, mereka menjadi visioner ketika mendapat perhatian dan penghargaan, mereka menjadi terbuka ketika pimpinan mengakui pekerjaan dan hasil kerja mereka dan mereka menjadi bangga ketika pimpinan mendorong untuk mempromosikan mereka untuk mendapatkan jabatan yang pantas. Kondisi tersebut jelas bahwa pimpinan salah satu motivasi eksternal yang sangat dominan terhadap lahirnya motivasi internal para pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ivancevich et al (2008) kehadiran pimpinan secara emosional berpengaruh terhadap proses kerja pegawai dan pencapaian tujuan.

Lebih lanjut, Pemimpin merupakan kunci utama dalam suatu organisasi, maka pemimpin harus memiliki visi dan misi jauh ke depan, yang selanjutnya di komunikasikan kepada seluruh jajarannya, mendorong dan memotivasinya sehingga tujuan organisasi yang diharapkan tercapai. Dengan kata lain kepemimpinan melibatkan banyak pihak, salah satunya bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pimpinan, anggota kelompok membantu menegaskan status pimpinan dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Bawahan akan merasa termotivasi jika pemimpinnya memberikan contoh yang baik, sehingga akan melahirkan rasa saling membutuhkan dan komitmen organisasi akan semakin kokoh. Yukl (2010) bahwa kepemimpinan bukan sebuah kekuasaan, jabatan atau pangkat yang mampu mengendalikan orang untuk melakukan yang diinginkan, akan tetapi kepemimpinan sebuah sikap baik, perilaku teladan, bicara santun, berpikir luas, berhati luwes dan bijak dalam mengambil keputusan. Dengan demikian kepemimpinan berorientasi pada lingkungan, bagaimana pegawai, bagaimana pelanggan, bagaimana masyarakat, bagaimana pemilik usaha dan lain sebagainya dalam mencapai tujuan bersama yaitu kesejahteraan. Oleh karenanya pemimpin tidak akan berbicara soal pribadi, soal materialistik atau soal perintah, justru ia akan mengajak semua orang untuk menyadari apa yang harus dilakukan dan jalan apa yang baik untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan paparan di atas, kepemimpinan memiliki makna bahwa pemimpin mampu menggerakkan para pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, rasa senang, optimis dalam mencapai prestasi dan berpegang teguh pada ketentuan yang telah disepakati bersama (komitmen). Pemimpin mampu membangkitkan rasa percaya diri pegawai untuk tidak menyerah dengan kondisi sulit dan tantangan serta totalitas dalam bekerja.

Hasil persamaan pada model pertama dan kedua mengemukakan bahwa kompetensi menjadi faktor yang dominan dalam menjelaskan motivasi dan komitmen. Artinya semakin tinggi kompetensi dapat memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan motivasi kerja. Pengaruh langsung kompetensi terhadap komitmen pegawai adalah sebesar 0,2601, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,0928. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan komitmen pegawai meski tanpa melalui motivasi kerja. Dengan kata lain, suatu pekerjaan tidaklah baik dan selesai dengan hasil yang baik jika para pekerja tidak

dibekali dengan kompetensi kerja yang mumpuni, namun sebaliknya pegawai dengan kompetensi tinggi mampu memecahkan kebuntuan kerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Adanya kemampuan berarti karyawan merasa percaya diri akan dirinya bahwa ia dibutuhkan oleh perusahaan dan dihargai oleh perusahaan. Perasaan tersebut akan membangun sebuah karakteristik unik seperti bertanggung jawab pelaksanaan dan hasil pekerjaan, jujur dalam menjalankan proses kerja berdasarkan standar, beritikad baik dalam bekerja. Pada akhirnya kompetensi melahirkan sebuah citra positif, seperti tersematkannya kata ahli atau profesional.

Baik dalam model pertama maupun kedua kontribusi kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi kerja dan komitmen sangat signifikan dengan nilai kontribusi di atas 50%. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan dan kompetensi dipersepsikan oleh pegawai, maka akan semakin meningkatkan Motivasi kerja pegawai. Selain itu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai *partial mediating*, karena meningkatnya komitmen pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dimediasi oleh motivasi kerja. Sedangkan kompetensi dapat meningkatkan komitmen meski pegawai tidak termotivasi.

Tafsiran dari hasil kontribusi menegaskan bahwa pemimpin memiliki wewenang dan otoritas tinggi dalam memangku jabatan, namun secara implisit tanggung jawab pimpinan sangatlah besar. Pemimpin dituntut untuk mampu mengendalikan dan mengarahkan setiap anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku dan lebih dari pada itu pemimpin dituntut mampu mendorong para pegawainya untuk berkinerja baik (prestasi). Lebih lanjut kompetensi menjadi faktor lain sebagai yang berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai. Sudah barang tentu tujuan perusahaan akan dapat dicapai jika anggota organisasi memiliki kemampuan yang dapat diandalkan. Dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki tentunya akan melahirkan tingkat kinerja yang optimal dan di setiap unit kerja masing-masing menunjukkan kapasitasnya sebagai pegawai yang berdaya saing unggul.

KESIMPULAN

Temuan pada penelitian ini adalah bahwa Komitmen pegawai yang direfleksikan oleh dimensi Komitmen afektif dan dibentuk oleh indikator Bangga dengan keanggotaannya dalam organisasi akan meningkat, apabila Motivasi kerja meningkat

yang direfleksikan oleh dimensi kebutuhan berafiliasi dan dibentuk oleh indikator Semangat berinteraksi dengan lingkungan, kemudian didukung dengan peningkatan kepemimpinan yang direfleksikan oleh dimensi tingkat dukungan dan dibentuk oleh indikator Membantu memecahkan masalah, dan didukung dengan peningkatan Kompetensi yang direfleksikan oleh dimensi sikap dan dibangun oleh indikator Konsisten dalam melaksanakan tugas.

Sehingga hasil temuan ini bermakna peningkatan kepemimpinan terutama dimensi tingkat dukungan dan didukung oleh peningkatan kompetensi terutama dimensi sikap, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama motivasi berafiliasi dan implikasinya dapat meningkatkan komitmen pegawai terutama komitmen afektif.

Berdasarkan hasil analisis, ternyata inti masalahnya adalah “pegawai kurang bangga dengan keanggotaannya dalam organisasi”, sedangkan solusinya adalah :

1. Tingkatkan motivasi kerja dalam berafiliasi, yaitu semangat berinteraksi dengan lingkungan,
2. Tingkatkan kompetensi, yaitu berupa sikap konsistensi dalam melaksanakan tugas, misalnya dengan pengawasan langsung atau memberikan evaluasi,
3. Perbaiki kepemimpinan, yaitu berupa pemberian dukungan kepada pegawai, misalnya menghargai prestasi kerja pegawai atau memberikan perhatian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 4(2), 104-115.
- Cohen, William. (2011). The New Art of the Leader, Setiap Pemimpin Harus Baca Buku Ini. *Jakarta: Tangga Pustaka*.
- El-Tohamy, A. E. M. A., Al Raoush, A. T., Al Doweri, H. F., & Alkhatib, A. J. (2015). IS THE ORGANIZATIONAL LEADERSHIP COMMITMENT PRINCIPLE THE MOST SIGNIFICANT TQM PRINCIPLE ON HOSPITAL EFFECTIVENESS?. *European Scientific Journal*, 11(10).
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86-98.
- Ivancevich, John M., Gibson, James L. & James H. Donnelly. (2008). Organisasi dan Menejemen: Prilaku, Struktur dan Proses. Penerjemah Djoerban Wahid. *Jakarta: Erlangga*.

- Kosasih, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai serta implikasinya pada kinerja pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159-190.
- Lee, K., & Song, G. (2013). The Effect of Safety Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment-Mediation effect of Organizational Trust. *Journal of the Korea Safety Management and Science*, 15(3), 71-81.
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi di provinsi jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213-222.
- Yukl, Gary. (2010). Kepemimpinan dalam Organisasi, Alih Bahasa Budi Supriyanto. Edisi Kelima. *Jakarta: Indeks*.
- Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 201-217.