

Robust

Research Business and Economics Studies

journal homepage: <http://ejournal.iainkendari.ac.id/robust>

Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen

¹Sumardona, ²Saida

¹Institut Agama Islam Negeri Kendari, ²MTs Negeri Konawe Utara
sumardona@iainkendari.ac.id, saidabrainyexcellent@gmail.com,

ARTICLE INFO

Article History:

Received 11 Juli 2021

*1st Received in revised form 12
Agustus 2022*

*2st Received in revised form 05
September 2022*

*3nd Received in revised form 17
Oktober 2022*

Available online 31 Oktober 2022

Keywords:

FatwaDSN-Gaya Kepemimpinan,
Kepercayaan, Komitmen dan
Kinerja

ABSTRACT

Research thesis titled Performance Improvement Based Human Resources Leadership Style, Confidence and Commitment which aims to examine and analyze the effect of the variable leadership style on employee confidence, work commitments and performance of human resources . Besides, this research examines and analyzes the influence of variables of trust employees to work commitments and to test and analyze the effect of trust and commitment of employees working on the performance of human resources. This research was conducted by survey method by distributing questionnaires to 100 employees at the Regional Employment and Training Agency. Sampling using census method, to test the hypothesis using SEM with Partial Least Squares application program (PLS). The analysis showed that the style of leadership and a significant positive effect on employee confidence, work commitments and performance of human resources, and employee confidence and a significant positive effect on employee job commitment and confidence while work commitments and a significant positive effect on the performance of human resources . Therefore, the conclusion of this research is that leadership style is always friendly with subordinates, involving subordinates in decision -making and the importance of friends with common interests subordinate can increase the confidence of human resources, commitment to work and the

performance of human resources. Besides, increased confidence and commitment of human resources work can improve the performance of human resources.

1. Introduction

Secara general banyak persoalan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia saat ini dan salah satu persoalan yang dialami oleh organisasi pemerintahan adalah pelayanan publik, hal tersebut disebabkan oleh kinerja sumber daya manusia yang masih jauh dari harapan masyarakat. Persoalan kurangnya pelayanan publik sangat bergantung pada gaya kepemimpinan, kepercayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja.

Penelitian tentang elemen-elemen organisasi seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan, komitmen dan motivasi kerja secara independen dihubungkan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, dimana dalam rangka mencapai tujuan organisasi, elemen-elemen tersebut di atas tidak dapat berdiri sendiri, melainkan secara bersama-sama ikut memberikan kontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan utama organisasi yaitu kinerja organisasi yang tinggi. Kemajuan dan kelancaran perusahaan akan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia. Dimana kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, kepercayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja sumber daya manusia (Rad *et al.*, 2006).

Pemilihan obyek penelitian ini sangat relevan dengan konstruk-konstruk dan kondisi situasi permasalahan teknis dan praktis menyangkut gaya kepemimpinan, kepercayaan, komitmen dan kinerja sumber daya manusia. Berkaitan dengan pelaksanaan tugas para pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Buton. Dimana tugas para pegawai untuk melayani masyarakat umum terutama berhubungan dengan masalah pelayanan kenaikan pangkat, sehingga di butuhkan pemimpin yang baik serta para bawahan yang respek kepada pimpinan sehingga masyarakat umum dapat dilayani dengan baik terutama menekankan salah satunya pada aspek manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Dalam mengemban tugas, Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Buton membutuhkan dukungan aparatur pegawai yang berkualitas, kapabel dan kredibel dimata masyarakat terutama melayani seluruh pegawai yang ada di Lingkup Pemerintah Kabupaten Buton Sulawesi Tenggara. Hal yang menjadi permasalahan untuk saat ini adalah tingkat kedisiplinan dan kemangkiran yang merupakan tindakan yang paling sering dan berulang-ulang dilakukan para pegawai pada jam kerja kantor. Kondisi seperti ini memperlihatkan kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai pegawai negeri yang menjabat baik secara struktural maupun fungsional, dimana berperan sebagai pengambil kebijakan dan keputusan di semua lini. Guna mendapatkan solusi terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan harapan para pegawai tersebut memiliki derajat kepuasan kerja tinggi dan kinerja organisasi yang tinggi terhadap institusinya untuk saat sekarang dan dimasa yang akan datang, maka pemerintah pusat secara tegas wajib menegakkan PP 30 Tahun 1980 tentang penegakan disiplin dan sanksi pegawai sebagai salah satu alternatif solusi.

Dengan demikian pembenahan kinerja pegawai melalui variabel kepercayaan sumber daya manusia, komitmen kerja menuju kinerja sumber daya manusia yang tinggi dapat ditata dan dibina dengan lebih baik sesuai peraturan perundangan yang berlaku. Input data yang diperoleh sebagai pertimbangan masih adanya pegawai yang absen dan mangkir dalam

bekerja di Kantor BKDD Kabupaten Buton. Dijelaskan bahwa tingkat kehadiran dan penyelesaian kerja di BKDD Kabupaten Buton terjadi fluktuasi dari tahun ketahun dimana pada tahun 2009 rata-rata kehadiran pegawai setiap bulanya adalah 20 hari per bulan, kemudian tahun 2010 rata-rata kehadiran pegawai meningkat menjadi 21 hari per bulan, namun pada tahun 2011 dan 2012 rata-rata kehadiran pegawai menurun menjadi 20 hari per bulan dan 18 hari perbulan. Melihat kondisi tersebut maka berdampak pada kinerja sumber daya manusia di kantor BKDD Kabupaten Buton Sulawesi Tenggara. Dengan demikian maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Optimalisasi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen”

2. Literature Review

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan, komitmen dan kinerja sumber daya manusia sudah banyak dilakukan, namun dalam hasil penelitian tersebut terdapat perbedaan antara peneliti satu dengan peneliti yang lainnya. Oleh karena itu sehingga terdapat research gap dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut :

Chen (2004) menunjukkan bahwa kepercayaan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen dan kinerja karyawan. Bourantas dan Papalexandris (1993) dalam penelitiannya pada organisasi publik dan swasta di Yunani menemukan perbedaan yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan dimana pada organisasi publik kurang signifikan dibandingkan dengan organisasi swasta.

Penelitian lain yang dikemukakan oleh Suhana (2007) menemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan, gaya kepemimpinan dan komitmen. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hueryren at al (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian A. Soegihartono (2012) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja sumber daya manusia. Namun demikian beberapa penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Irvan Trang at al (2013) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Edi Swasono (2011) menunjukan bahwa bila kepercayaan meningkat maka komitmen semakin tinggi. Teori yang dikemukakan oleh Sugianto dan Suseno (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Demikian juga komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan kepercayaan pada organisasi atau perusahaan. Steers & Porter (2011) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Katz & Kahn (2010) juga menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Moon (2000) menunjukkan bahwa kepercayaan yang diukur melalui kejelasan tujuan organisasi dan otonomi pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen organisasi baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Umer Paracha (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun demikian penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Janice M.P dan Boran Svensson (2011) menyimpulkan bahwa meningkatnya trust tidak diikuti oleh peningkatan komitmen.

Heuryren at al (2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Irva Trang at al (2013) yang mengemukakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja. Lebih lanjut Heryren (2012) mengemukakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut di dukung oleh Khurram at al (2012) mengemukakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Irva Trang at al (2013) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Research Method

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai dasar atau landasan dalam meneliti. Berdasarkan hal tersebut diatas maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Expalanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang merupakan kumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada pimpinan tersebut dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor BKD Kabupaten Buton yang berjumlah 100 orang. Adapun metode pengambilan sampel adalah dengan cara “*sensus*” artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel endogenus dan exogen. Variabel tersebut terdiri dari gaya kepemimpinan, kepercayaan, komitmen, kinerja sumber daya manusia dan motivasi kerja. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan sakal likert (data interval 1 sampai 5), dengan penilaian (bila jawaban responden mendekati angka 5 berarti sangat setuju dan bila jawaban responden mendekati angka 1 berarti sangat tidak setuju)

4. Result

a. Uji Validitas

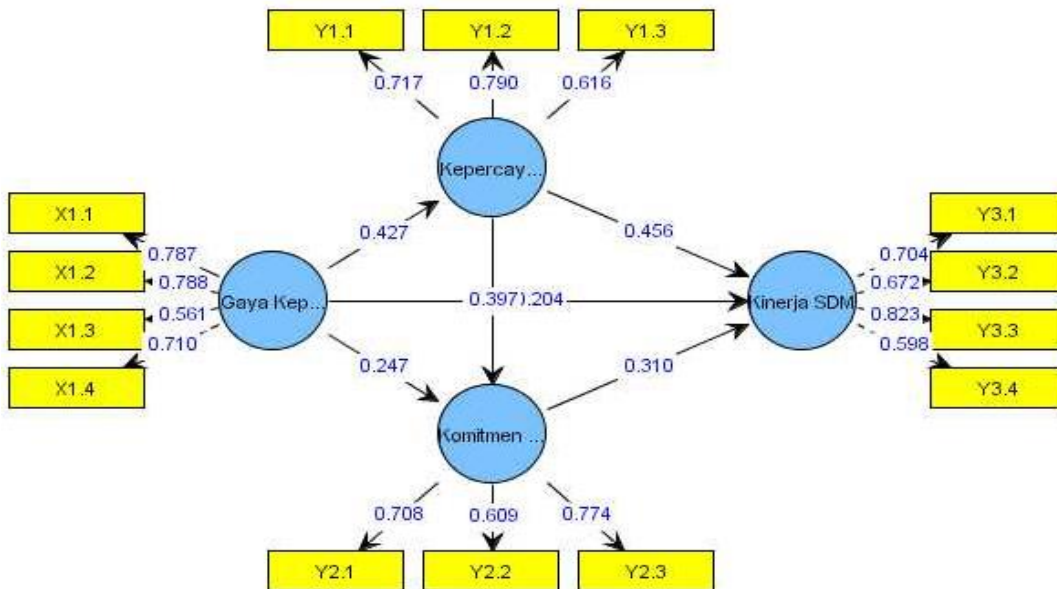
	Gaya Kepemimpinan	Kepercayaan Pegawai	Komitmen Kerja	Kinerja SDM	Keterangan
X1.1	0.787				Valid
X1.2	0.788				Valid
X1.3	0.561				Valid
X1.4	0.710				Valid
Y1.1		0.717			Valid
Y1.2		0.790			Valid
Y1.3		0.616			Valid
Y2.1			0.708		Valid
Y2.2			0.609		Valid
Y2.3			0.774		Valid

Y3.1	→			0.704	Valid
Y3.2				0.672	Valid
Y3.3				0.823	Valid
Y3.4				0.598	Valid

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.807	Reliabel
Kepercayaan Pegawai	0.753	Reliabel
Komitmen Kerja	0.741	Reliabel
Kinerja SDM	0.795	Reliabel

c. Hasil Inner Model



Result For Inner Weights

Keterangan	Original Sample Estimate	Mean of Sub Samples	Standar Deviation	T-Statistik
G. Kepem → Keper	0,427	0,447	0,078	5,494
G. Kepem → Komit	0,247	0,241	0,098	2,517
G. Kepem → Kinerja	0,204	0,204	0,068	3,019
Keper → Komit	0,397	0,409	0,092	4,302
Keper → Kinerja	0,456	0,457	0,088	5,176
Komit → Kinerja	0,310	0,312	0,094	3,291

Nilai R-Square (R²)

Keterangan	R-Square
------------	----------

Gaya Kepemimpinan	
Kepercayaan Sumber Daya Manusia	0,183
Komitmen Kerja Sumber Daya Manusia	0,302
Kinerja Sumber Daya Manusia	0,621

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample estimate* positif 0,427 dan t-statistik sebesar 5,494 > nilai $t_{tabel} = 1,98$, dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan sumber daya manusia. Dengan demikian bahwa bila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yaitu berkonsultasi dengan bawahan, melibatkan bawahan dalam setiap pembuatan keputusan, mementingkan kepentingan bersama dan pimpinan selalu bersahabat dengan bawahan dapat meningkatkan kepercayaan sumber daya manusia. Seorang pegawai akan merasa lebih percaya diri karena pimpinan selalu memperhatikan bawahan, dimana pimpinan dan bawahan merupakan suatu kesatuan yang saling membutuhkan sehingga suasana kerja menjadi lebih baik dan para bawahan akan semakin percaya diri dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hueryren Yeh *at al* (2012) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kepercayaan diri seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya maka pimpinan harus selalu berkonsultasi dengan bawahan, melibatkannya dalam setiap pembuatan keputusan, pimpinan selalu mementingkan kepentingan bersama dan pimpinan agar selalu membuka diri untuk bersahabat dengan bawahan, dengan demikian bawahan akan merasa dibutuhkan oleh pimpinan, dengan demikian bawahan akan lebih nyaman dan akan bersungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaannya

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample estimate* positif 0,247 dan t-statistik sebesar 2,517 > nilai $t_{tabel} = 1,98$, dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada suatu kantor maka diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang selalu berkonsultasi dengan bawahan, melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan, mementingkan kepentingan bersama dan selalu bersahabat dengan bawahan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Awam Khurram Zafar *at al* (2012) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia suatu kantor bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu kantor artinya semakin baik gaya kepemimpinan suatu kantor maka akan lebih meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan indikator ketepatan waktu, efisiensi kerja, kualitas kerja dan prioritas kerja akan meningkat bila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan suatu organisasi dengan indikator pimpinan selalu bersahabat dengan bawahan, pimpinan melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan, selalu berdiskusi dengan bawahan dalam segala hal yang berkaitan dengan kepentingan umum.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample estimate positif* 0,204 dan t-statistik sebesar 3,019 > nilai $t_{tabel} = 1,98$, dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai pada suatu kantor maka diperlukan suatu kepercayaan yang baik oleh pegawai

melalui semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat positif dan selalu bekerjasama dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Abdul Qayym *at al* (2012) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai maka diperlukan kepercayaan diri seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, karena bila kepercayaan diri menurun maka akan meningkatkan penurunan komitmen kerja

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara kepercayaan sumber daya manusia terhadap komitmen kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample estimate* positif 0,397 dan t-statistik sebesar 4,302 > nilai $t_{tabel} = 1,98$, dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa kepercayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada suatu kantor maka diperlukan suatu kepercayaan yang baik oleh pegawai melalui semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat positif dan selalu bekerjasama dengan baik, karena kinerja sumber daya manusia tergantung pada individunya artinya bila individu yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki kepercayaan diri yang baik maka akan berdampak pada kinerjanya yang bersifat positif, karena seseorang akan senang bekerja, termotivasi menghasilkan kinerja yang diharapkan bila individunya siap dan memang memiliki kepercayaan diri yang tinggi sehingga pegawai tersebut merasa memiliki tanggungjawab untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hueryren *at al* (2012) yang menjelaskan bahwa dengan kepercayaan diri yang baik dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara kepercayaan sumber daya manusia terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample estimate* positif 0,456 dan t-statistik sebesar 5,176 > nilai $t_{tabel} = 1,98$, dengan demikian hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa kepercayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini dapat dibuktikan karena nilai *original sample estimate* positif 0,310 dan t-statistik sebesar 3,291 > nilai $t_{tabel} = 1,98$, dengan demikian hipotesis keenam dalam penelitian ini dapat diterima yang berarti komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada suatu kantor maka diperlukan suatu komitmen kerja yang baik oleh pegawai melalui disiplin kerja, tanggungjawab pegawai dan bekerja sesuai dengan arahan pimpinan. Oleh karena kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen kerja yang dimiliki oleh pegawai artinya bila individu yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki komitmen kerja yang baik maka akan berdampak pada kinerjanya, karena seseorang akan senang bekerja, termotivasi menghasilkan kinerja yang diharapkan bila memiliki komitmen tersendiri dalam dirinya terutama tentang pekerjaan yang dihadapi.

5. Conclusion

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan yaitu dapat ditarik kesimpulan:

Penelitian ini secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan, kepercayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja. Pertama gaya kepemimpinan yang selalu berkonsultasi dengan bawahan, bersahabat dengan bawahan, mementingkan kepentingan bersama dan selalu bersahabat dengan bawahan dapat meningkatkan kepercayaan sumber daya manusia. Kedua peningkatan komitmen kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang selalu berkonsultasi dengan

bawahan, mementingkan kepentingan bersama dan selalu bersahabat dengan bawahan. Ketiga peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang selalu berkonsultasi dengan bawahan, melibatkan bawahan dalam setiap pembuatan keputusan, mementingkan kepentingan bersama dan selalu bersahabat dengan bawahan. Keempat kepercayaan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat positif dan kerjasama yang baik dapat meningkatkan komitmen kerja. Kelima peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kepercayaan sumber daya manusia melalui semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat positif dan kerjasama yang baik. Keenam peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen kerja sumber daya manusia melalui disiplin kerja, tanggungjawab pegawai dan bekerja sesuai dengan arahan pimpinan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah diajukan dengan model *Struktur Equation Model* (SEM) dengan *Software PLS*, simpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan pegawai, artinya peningkatan kepercayaan sumber daya manusia dibangun oleh gaya kepemimpinan yang mencakup berkonsultasi dengan bawahan, melibatkan bawahan setiap pengambilan keputusan, mementingkan kepentingan bersama dan selalu bersahabat dengan bawahan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, artinya peningkatan komitmen kerja pegawai dibangun oleh gaya kepemimpinan yang mencakup berkonsultasi dengan bawahan, melibatkan bawahan setiap pengambilan keputusan, mementingkan kepentingan bersama dan selalu bersahabat dengan bawahan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya peningkatan kinerja sumber daya manusia dibangun oleh gaya kepemimpinan yang mencakup berkonsultasi dengan bawahan, melibatkan bawahan setiap pengambilan keputusan, mementingkan kepentingan bersama dan selalu bersahabat dengan bawahan.
4. Kepercayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, artinya peningkatan komitmen kerja dibangun oleh kepercayaan sumber daya manusia yang mencakup semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat positif dan kerjasama yang baik.
5. Kepercayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya peningkatan kinerja sumber daya manusia dibangun oleh kepercayaan sumber daya manusia yang mencakup semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat positif dan kerjasama yang baik.
6. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya peningkatan kinerja sumber daya manusia dibangun oleh komitmen kerja sumber daya manusia yang mencakup disiplin kerja, tanggungjawab pegawai dan bekerja sesuai dengan arahan pimpinan.

References

- Bourantas, Dimitris and Papalexanderis, Nancy. 1993, "*Differences In Leadership Behavior And Influence Between Public And Private Organization In Greece,*" *The International Journal of Human Resources Management*, 4:4 December.
- Chaudhry, Abdul Qayyum *et al.* 2012. *Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 7; April 2012.*
- Chen, Li Yueh, 2004, "*Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance*

- At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan,” Journal of American Academy of Business, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.*
- Chukwudi Francis Anyim, Odogwu Christopher Chidi, Adedehinbo Ekundayo Badejo. 2012. *Motivation and Employees’ Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria.* International Journal of Business Administration Vol. 3, No. 1; January 2012.
- Hueryren Yeh at al. 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. The Journal of Human Resource and Adult Learning, V 50 ol. 8, Num. 2, December 2012.*
- Irvan Trang at al. 2013. *Organizational Commitmen As Mediation Variable Influence Of Work Motivation, Leadership Style And Learning Organization To The Employees Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung.* IOSR Journal of Businnes and Management (IOSR-JBM). e-ISSN: 2278-487X.volume 7, Issue 2 (Jan-Feb.2013), PP 12-25. www.iosjournals.org
- Katz, D., & Kahn, R. I. 2011. *The Social Psychology of Organization, Second Edition.* New York, NY: John Wiley and Sons.
- Khurram Zafar Awan,, Ibn-E-Waleed Qureshi and Sadiya Arif.2012. *The effective Leadership Style in ngos:Impact of servant leadership style on employees’ work performance and mediation of work motivation.*international journal economics and management Sciences vol.1,No.11,2012,pp.43-56. managementjournals.org
- Rad, Mosadegh, Hossein. 2006. *Study of Relationship between Managers Leadership Style and Employees Job Satisfaction”. Leadership in Health Services, Vol. 19 No.2. xi – xxviii, Emerald Group Publishing Limited.*
- Suseno dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja.* Jurnal Psikologi Volume 37, No. 1. Pp 94 – 109.
- Soegihartono. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3, No. 1, April 2012, 123-140 ISSN 2087-1090.*
- Steer, R. Milles dan Porter, L.W, 2011. *Motivation and Work Behaviour, Mc-Graw-Hill, Inc.* New York.
- Suhana.2007. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur.* Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya
- Swasono Edi. 2011. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Adaptabilitas Lingkungan di Polres Kabupaten Semarang.* Tesis di Universitas Islam Sultan Agung.
- Umer Paracha at al. 2012. *“Impact of Leadership Style (Transformasional and Transactional Leadership) On Employee Performance and Mediating Role of Job Satisfaction”* Study Of Prifate School (Educator) In Pakistan. Global Journal Of Management and Business Research. Volume 12 issue 4 version 1.0 March 2012. On line ISSN:2249-4588 &bPrint ISSN:0975-5853.