

**KEPEMIMPINAN BERSAMA BERDAYA SAING SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING EFIKASI DIRI, KEPERCAYAAN, DAN KOMITMEN
AFEKTIF TERHADAP KINERJA KEPALA ORGANISASI
PERANGKAT DAERAH PEMERINTAHAN DAERAH
DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Disertasi Oleh :

**AHMAD RIZALI
NIM 01023681722005**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Doktor

Pada

Program Studi Doktor Ilmu Manajemen

Kekhususan Manajemen Sumber Daya Manusia

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Disertasi : Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing Sebagai Variabel Intervening Efikasi Diri, Kepercayaan, dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Pemerintahan Daerah Di Provinsi Sumatera Selatan

Nama : Ahmad Rizali

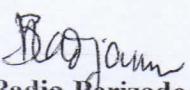
NIM : 01023681722005

Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen

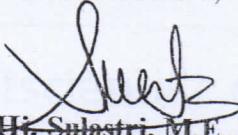
Kekhususan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

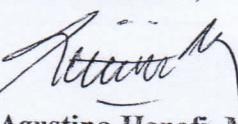
Promotor :


Prof. Hj. Badia Perizade, MBA, Ph.D
NIP. 195307071979032001

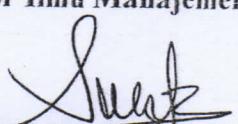
Co-Promoter 1,


Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.E., M.Komp
NIP. 195910231986012002

Co-Promotor 2,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA.
NIP. 195708291984032003

Ketua Program Studi
Doktor Ilmu Manajemen,


Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.E., M.Komp
NIP. 195910231986012002



Tanggal Lulus : 18 Oktober 2021.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Ahmad Rizali
Tempat dan tanggal lahir : Palembang, 19 November 1964.

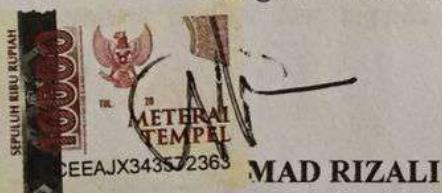
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data dan informasi, interpretasi, dan pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan Promotor dan Co-Promotor.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah dijaukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukanadanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, 18 Oktober 2021.

Yang Membuat Pernyataan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah yang Maha Pengasih dan penyayang atas segala limpahan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini dengan judul “Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing Sebagai Variabel Intervening Efikasi Diri, Kepercayaan, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan”.

Adapun maksud penulisan disertasi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen Kekhususan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari selama proses penulisan disertasi ini telah banyak mendapatkan bantuan, dorongan dan bimbingan baik secara moral dan material dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Hj. Badia Perizade, MBA. Ph.D. sebagai Promotor yang telah meluangkan waktu, memberikan dorongan, perhatian dan kesabarannya dalam membimbing penulis hingga selesaiya disertasi ini.
2. Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.E. M.Komp., sebagai Co-Promotor yang dengan kesabarannya, ketekunannya, memberikan arahan, nasihat dan kepada memotivasi penulis agar dapat menyelesaikan disertasi ini.
3. Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA. sebagai Co-Promotor II dengan perhatian dan kesabarannya, telah memberikan dorongan, koreksi, dan masukan kepada penulis terhadap penyajiannya isi disertasi ini secara keseluruhan.

4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi di Program Doktor Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Dosen Pengaji Internal Universitas Sriwijaya Ujian Naskah Disertasi yang telah memberikan arahan serta dukungan kepada penulis dalam menyusun disertasi ini.
6. Ibu. Dr. Hj. Zunaidah, SE. M.Si., selaku Dosen Pengaji Internal Universitas Sriwijaya Ujian Naskah Disertasi yang telah memberikan dorongan, koreksi, dan masukan yang sangat berharga demi penyempurnaan disertasi ini.
7. Ibu. Prof. Dr. Dra. Noermijati, SE. M.T.M. CPHR., selaku Dosen Pengaji Eksternal dari Universitas Brawijaya yang telah memberikan masukan, koreksi, motivasi yang sangat berharga dalam perbaikan dan penyempurnaan Naskah Disertasi ini.
8. Bapak. Alm. Prof. H. Syamsurijal, AK. Ph.D., selaku Dosen Pembahas pada tahapan Kolokium I, Ujian Proposal, dan Kolokium II yang telah berkenan memberikan masukan-masukan dan penyempurnaan yang sangat berharga.
9. Bapak. H. Isnurhadi, SE. MBA. Ph.D., selaku Dosen Pembahas pada tahapan Kolokium I, Ujian Proposal, dan Kolokium II yang telah berkenan memberikan masukan-masukan dan penyempurnaan yang sangat berharga.
10. Ayahanda Alm. Drs. H.M. Suripto, Ibunda Almh Hj. Rohana, Ayahanda Alm Drs. H.M. Kafrawi Rahim, dan Ibunda Almh Hj. Romziah Akmal yang semasa hidupnya selalu mendo'akan dan membimbing Penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang sebagai orang tua yang sangat penulis hormati, sayangi dan banggakan. Semoga Allah SWT menenmpatkan mereka di surga-Mu ya Allah.

11. Istriku terkasih Dr. Hj. Rose Mafiana, dr. Sp.An. KNA. KAO. MARS dan anak-anak ku Muhammad Akmal Adrianza, SE.Ak. M.Ak. CA. CPA., Muhammad Adi Ibrahim, ST., dan Muhammad Gilang Triantama yang terus memberikan semangat dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan studi Program Doktor di Universitas Sriwijaya.
12. Ibunda Dra. Hj. Suaibah Ibrahim yang penuh keteduhan dan keikhlasan hati memberi motivasi dan nasihat.
13. Saudara-Saudaraku Dra. Hj. Sri Suriana, M.Ag., Dra. Hj. Nurlela Apriani., dan Dra. Hj. Nurhusnah, Dra. Dewi Sastrani, Ir. Selvi, dan Muhammad Nasir SE. Ak. CA., yang telah memberikan dorongan dan perhatian hingga penulis dapat menyelesaikan studi.
14. Para sahabat karib penulis dan rekan-rekan se-almamater yang saling memberikan dukungan dan bantuan dengan keikhlasannya hingga selesainya disertasi ini.
15. Staf pengajar Program studi Doktor Ilmu Manajemen dan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas Ilmu yang diajarkan.
16. Staf Administrasi dan karyawan yang berada di lingkungan Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Bapak Muhammad Abror yang penuh dedikasi atas bantuan yang diberikan.

Semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

Palembang,

2021.

Penulis,

AHMAD RIZALI

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji kinerja kepala organisasi perangkat daerah di pemerintahan daerah di 17 (tujuh belas) Kabupaten/Kota se-Provinsi Sumatera Selatan yang dirasakan penting karena menjadi tolok ukur akuntabilitas, penganggaran berbasis kinerja, orientasi karyawan, kemajuan masyarakat, dan reformasi birokrasi. Untuk menguji keberhasilan kinerja dimaksud, maka digunakan 6 (enam) indikator yaitu ; standar operasional prosedur, ketepatan waktu kerja, keterampilan dan pengetahuan, kecermatan, kuantitas kerja, dan efektifitas produksi. Mengingat pentingnya kinerja kepala organisasi perangkat daerah dalam pemerintahan daerah, maka topik penelitian ini adalah bagaimana strategi untuk meningkatkan kinerja kepala organisasi perangkat daerah dipengaruhi oleh efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif. Penelitian ini akan mengembangkan konsep untuk menyelesaikan kesenjangan penelitian diatas dengan konsep kepemimpinan bersama berdaya saing dengan pendekatan teori kinerja, sintesa teori kepemimpinan dan teori iteraksi simbolik sebagai acuan penyusunan variabel intervening, serta teori kognisi sosial. Metode penelitian dirancang secara deskriptif dan kuantitatif. Menggunakan sumber data primer melalui skala interval 1-10 responden 230. Dalam kapasitas sebagai variabel intervening, maka kepemimpinan bersama berdaya saing bukanlah merupakan variabel intervening yang dapat lebih meningkatkan kinerja kepala organisasi perangkat daerah. Hal ini dikarenakan pengaruh langsung variabel dependen terhadap variabel independen lebih tinggi dibandingkan dengan melalui variabel intervening.

Kata Kunci : Efikasi diri, kepercayaan, komitmen afektif, kepemimpinan bersama yang kompetitif, dan kinerja organisasi perangkat daerah.

ABSTRACT

This study examines the performance of the heads of regional apparatus organizations in local government in 17 (seventeen) regencies/cities throughout the province of South Sumatra which is considered important because it is a benchmark for accountability, performance-based budgeting, employee orientation, community progress, and bureaucratic reform. To test the success of the intended performance, 6 (six) indicators are used, namely; standard operating procedures, timeliness of work, skills and knowledge, accuracy, quantity of work, and production effectiveness. Given the importance of the performance of the heads of regional apparatus organizations in regional government, the topic of this research is how strategies to improve the performance of regional heads of organizations are influenced by self-efficacy, trust, and affective commitment. This study will develop a concept to resolve the research gap above with the concept of competitive joint leadership with a performance theory approach, synthesis of leadership theory and symbolic interaction theory as a reference for the preparation of intervening variables, as well as social cognition theory. The research method was designed descriptively and quantitatively. Using primary data sources through an interval scale of 1-10 respondents 230. In capacity as an intervening variable, competitive joint leadership is not an intervening variable that can further improve the performance of regional heads of organizations. This is because the direct influence of the dependent variable on the independent variable is higher than through the intervening variable.

Key words : Self-efficacy, trust, affective commitment, competitive shared leadership, perfomance regional apparatus organization.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN TURNITIN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	28
1.3 Tujuan Penelitian	28
1.4 Manfaat Penelitian	29
1.5 Kebaharuan Penelitian	29

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori	33
2.1.1. Teori Kinerja	33
2.1.2. Teori Kepemimpinan	39
2.1.3. Teori Interaksi Simbolik	46
2.1.4. Teori Kognisi Sosial	51
2.1.5. Konsep Yang Melandasi Kerangka Pemikiran Penelitian	55
2.1.5.1. Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	55
2.1.5.2. Efikasi Diri	59
2.1.5.3. Kepercayaan	65
2.1.5.4. Komitmen Afektif	72
2.1.5.5. Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	77

2.2.	Penelitian Terdahulu	82
2.3.	Alur Pikir	105
2.4.	Proposisi	105
2.5.	Hipotesis	105
BAB III	METODE PENELITIAN	107
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	107
3.2.	Rancangan Penelitian	107
3.3.	Jenis dan Sumber Data	108
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	108
3.5.	Populasi dan Sampel	109
3.6.	Tehnik Analisa Data	110
3.6.1.	Analisis Statistik Deskriptif	110
3.6.2.	Analisis Kuantitatif	112
3.6.3.	Uji Instrumen	112
3.6.4.	Model Penelitian Diagram Jalur (Model Statistik)	113
3.6.5	Alat Analisis Statistik dan Persamaan Statistik	114
3.6.6.	Teknik Analisis Model	116
3.6.6.1.	Evaluasi Model	116
3.6.6.2.	Uji Kesesuaian Model	117
3.6.6.3.	Uji Hipotesis	120
3.7.	Definisi Operasional Variabel	120
3.7.1.	Efikasi Diri	120
3.7.2.	Kepercayaan	121
3.7.3.	Komitmen Afektif	122
3.7.4.	Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	123
3.7.5.	Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	124
3.8.	Hasil Kajian Rintis Kuesioner (Pre-Test)	131
3.8.1.	Instrumen Penelitian	132
3.8.1.1.	Uji Validitas	132
3.8.1.1.1.	Hasil Uji Validitas Pada Pre-Test Awal	134
3.8.1.1.2.	Hasil Uji Validitas Pada Pre-Test Penuh	136
3.8.1.2.	Uji Reliabilitas	139
3.8.1.2.1.	Uji Reliabilitas Pre-Test Awal	139
3.8.1.2.2.	Uji Reliabilitas Pre-Test Penuh	140

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	143
4.1.	Gambaran Singkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	143
4.2.	Profil Responden	145
4.3.	Indeks Persepsi Indikator Variabel	148
4.4.	Hasil Analisis Data	158
4.4.1.	Hasil Uji Konstruk Variabel	158
4.4.1.1.	Hasil Uji Konstruk, Modifikasi Indeks, dan Revisi Model Variabel Efikasi Diri	159
4.4.1.2.	Hasil Uji Konstruk, Modifikasi Indeks, dan Revisi Model Variabel Kepercayaan	161
4.4.1.3.	Hasil Uji Konstruk, Modifikasi Indeks, dan Revisi Model Variabel Komitmen Afektif	166
4.4.1.4.	Hasil Uji Konstruk, Modifikasi Indeks, dan Revisi Model Variabel Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	169
4.4.1.5.	Hasil Uji Konstruk, Modifikasi Indeks, dan Revisi Model Variabel Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	172
4.4.2.	Hasil Analisis Model Struktural Pada Full Model	177
4.4.2.1	Hasil Analisis Model Struktural Pendugaan dan Pengujian	177
4.4.2.2.	Hasil Uji Hipotesis Hubungan Antar Variabel Secara Langsung dan Tidak Langsung	180
4.5.	Pembahasan Hasil Penelitian	185
4.5.1.	Pengaruh Efikasi Diri, Kepercayaan, Komitmen Afektif, dan Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	185
4.5.1.1.	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	186
4.5.1.2.	Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	190
4.5.1.3.	Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	193
4.5.1.4.	Pengaruh Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	196
4.5.2.	Pengaruh Efikasi Diri, Kepercayaan, dan Komitmen Afektif Terhadap Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	199
4.5.2.1.	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	200
4.5.2.2.	Pengaruh Kepercayaan terhadap Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	203
4.5.2.3.	Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	207

4.5.3.	Pengaruh Tidak Langsung Efikasi Diri, Kepercayaan, dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Melalui Variabel Intervening Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	210
4.5.3.1.	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Melalui Variabel Intervening Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	211
4.5.3.2.	Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Melalui Variabel Intervening Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	214
4.5.3.3.	Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Melalui Variabel Intervening Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	217
4.6	Implikasi Penelitian	221
4.6.1	Implikasi Teoritis	221
4.6.2.	Implikasi Manajerial	225
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	227
5.1	Kesimpulan	227
5.2	Saran-Saran	228
5.3.	Keterbatasan Penelitian	232
5.4.	Novelty Penelitian	232
DAFTAR PUSTAKA		234
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
1.	Daftar Kuesioner	
2.	Daftar Responden	
3.	Tabulasi Jawaban Kuesioner	
4.	Pre-Test Awal dan Pre-Test Penuh	
5.	Hasil Output Analisis SEM dengan Lisrel	

DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 1.1.	Dimensi Prosedural dan Produktivitas Kepala Organisasi Perangkat Daerah Dalam 1 (satu) Tahun Anggaran	2
Tabel 1.2.	Rencana Kerja dan Target Waktu Kepala Organisasi Perangkat Daerah Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah	3
Tabel 1.3.	Dimensi Persyaratan Kualitas Kepala Organisasi Perangkat Daerah	4
Tabel 1.4.	Dimensi Penelitian Kuantitas Kerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Dalam 1 (satu) Tahun Anggaran	6
Tabel 1.5.	Angka Penyerapan Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2017 - 2019	7
Tabel 1.6.	Realisasi Fisik Program Kegiatan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2017 - 2019	8
Tabel 1.7.	Dimensi Kekuatan dan Kompetensi Kepala Organisasi Perangkat Daerah Yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Latihan Tingkat III dan Tingkat II Tahun 2000 - 2020	10
Tabel 1.8.	Dimensi Keahlian Kepala Organisasi Perangkat daerah Berupa Hasil Lelang Jabatan Tahun 2015 - 2020	12
Tabel 1.9.	Dimensi Identifikasi Organisasi Kepala Organisasi Perangkat Daerah Berupa Minimal 20 (dua puluh) Tahun Bekerja di Organisasi Pemerintahan Daerah Saat Ini Tahun 2000- 2020	13
Tabel 1.10.	Belanja Infrastruktur Provinsi Sumatera Selatan (juta Rupiah) Tahun 2016 s/d 2019	15
Tabel 1.11.	Alokasi Belanja APBD Provinsi Sumatera Selatan Ke Kabupaten dan Kota (Juta Rupiah) Tahun 2016 s/d 2019	16
Tabel 1.12.	Jumlah Naskah Kerjasama Antar Daerah di Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016-2019	16
Tabel 1.13.	Realisasi Investasi di Provinsi Sumatera Selatan (triliun rupiah) Tahun 2016-2019	16
Tabel 2.1.	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian Mendatang Di Provinsi Sumatera Selatan	83
Tabel 2.2.	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian Mendatang	85
Tabel 3.1.	Populasi dan Sampel Penelitian	110
Tabel 3.2.	<i>Goodness of Fit Index</i>	119
Tabel 3.3.	Variabel, Definisi Operasional, Dimensi, Indikator, dan Nomor Pertanyaan	126
Tabel 3.4.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Efikasi Diri	134
Tabel 3.5.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Kepercayaan	134

Tabel	3.6.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Komitmen Afektif	135
Tabel	3.7.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	135
Tabel	3.8.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	136
Tabel	3.9.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Efikasi Diri	136
Tabel	3.10	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Kepercayaan	137
Tabel	3.11.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Komitmen Afektif	137
Tabel	3.12.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	138
Tabel	3.13.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	138
Tabel	4.1.	Usia dan Jenis Kelamin Responden	145
Tabel	4.2.	Pendidikan dan Jenis Kelamin	146
Tabel	4.3.	Jabatan Kepala OPD dan Pendidikan Latihan Kepemimpinan	147
Tabel	4.4.	Tanggapan Responden Pada Variabel Kepercayaan	149
Tabel	4.5	Indeks Persepsi Rerata Variabel Kepercayaan Pemerintahan Daerah	150
Tabel	4.6.	Tanggapan Responden Pada Variabel Komitmen Afektif	151
Tabel	4.7	Indeks Persepsi Rerata Variabel Komitmen Afektif Pemerintahan Daerah	152
Tabel	4.8.	Tanggapan Responden Pada Variabel Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	153
Tabel	4.9.	Indeks Persepsi Rerata Variabel Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing Pemerintahan Daerah	154
Tabel	4.10.	Tanggapan Responden Pada Variabel Efikasi Diri	155
Tabel	4.11.	Indeks Persepsi Rerata Variabel Efikasi Diri Pemerintahan Daerah	156
Tabel	4.12.	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	157
Tabel	4.13.	Indeks Persepsi Rerata Variabel Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Pemerintahan Daerah	157
Tabel	4.14.	Nilai Loading Faktor dan Nilai Reliabilitas Model Efikasi Diri	160
Tabel	4.15.	Hasil <i>Goodness of Fit</i> (Gof) Model Awal Efikasi Diri	161
Tabel	4.16.	Nilai Faktor Loading dan Nilai Reliabilitas Model Awal Kepercayaan	163
Tabel	4.17.	Hasil <i>Goodness of Fit</i> (Gof) Model Awal Kepercayaan	163
Tabel	4.18.	Nilai Faktor Loading dan Nilai Reliabilitas Model Akhir Kepercayaan	165
Tabel	4.19.	Hasil <i>Goodness of Fit</i> (GoF) Model Akhir Kepercayaan	166
Tabel	4.20.	Nilai Faktor Loading dan Nilai Reliabilitas Model Komitmen Afektif	167
Tabel	4.21.	Hasil <i>Goodness of Fit</i> (GoF) Model Komitmen Afektif	168

Tabel 4.22.	Nilai Faktor Loading dan Reliabilitas Model Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	170
Tabel 4.23.	Hasil <i>Goodness of Fit</i> (GoF) Model Awal Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	171
Tabel 4.24.	Nilai Faktor Loading dan Nilai Reliabilitas Model Awal Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	173
Tabel 4.25.	Hasil <i>Goodness of Fit</i> (GoF) Model Awal Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	174
Tabel 4.26.	Nilai Faktor Loading dan Nilai Reliabilitas Model Akhir Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	176
Tabel 4.27.	Hasil <i>Goodness of Fit</i> (GoF) Model Akhir Kinerja Kepala OPD	176
Tabel 4.28	Hasil Pengujian Hubungan Antar Variabel Laten	180
Tabel 4.29	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel	181

DAFTAR GAMBAR

		Hal	
Gambar	1.1.	Skema Sintesa konsep <i>Competitiveness Share Leadership</i>	31
Gambar	2.1.	Alur Pikir Penelitian Empirik	105
Gambar	3.1.	Skala Interval 1 - 10	108
Gambar	3.2.	Model Penelitian Diagram Jalur (Model Statistik)	113
Gambar	3.3.	Variabel Efikasi Diri dan Indikator	121
Gambar	3.4.	Variabel Kepercayaan dan Indikator	122
Gambar	3.5.	Variabel Komitmen Afektif dan Indikator	123
Gambar	3.6.	Variabel Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing dan Indikator	124
Gambar	3.7.	Variabel Kinerja Organisasi Perangkat Daerah dan Indikator	125
Gambar	4.1.	Peta Wilayah Provinsi Sumatera Selatan	144
Gambar	4.2.	Hasil Estimasi Model CFA Efikasi Diri	159
Gambar	4.3.	Hasil Estimasi Model Awal CFA Kepercayaan	162
Gambar	4.4.	Hasil Estimasi Model Akhir CFA Kepercayaan	164
Gambar	4.5.	Hasil Estimasi Model CFA Komitmen Afektif	167
Gambar	4.6.	Hasil Estimasi Model CFA Kepemimpinan Bersama Berdaya Saing	169
Gambar	4.7.	Hasil Estimasi Model Awal CFA Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	172
Gambar	4.8.	Hasil Estimasi Model Akhir CFA Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah	175
Gambar	4.9.	Hasil Pendugaan Full Model	178
Gambar	4.10.	Hasil Pengujian Full Model	179
Gambar	4.11	Gambar Model Sub Struktur (1)	185
Gambar	4.12	Gambar Model Sub Struktur (2)	199
Gambar	4.13	Hubungan Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel	210

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pemimpin merupakan topik penting untuk dilakukan dengan penelitian yang mendalam, hal ini terkait erat dengan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dalam suatu organisasi yang tersusun secara terstruktur dibentuk berdasarkan tujuan, visi, misi, dan target spesifik (Bernardin and Ruseel, 1993). Pemikiran ini didukung Dessler (2003) yang berpandangan bahwa kinerja pemimpin penting untuk diteliti karena menggambarkan prestasi aktual karyawan yang disusun sebagai acuan berdasarkan standar-standar tertentu. Pendapat ini mendapat masukan oleh MC Howard (2017) yang menghipotesiskan bahwa apabila kinerja pemimpin baik, maka kinerja organisasi juga akan baik. Hal ini dengan didukung oleh dua syarat penilaian kinerja yang efektif yaitu adanya kriteria yang dapat diukur secara objektif dan objektivitas dalam proses evaluasi (Hodgkinson, 2018).

Wilayah penelitian aktif yang akan dilakukan dalam penelitian ini terkait erat dengan kinerja pemimpin yaitu Kepala Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Sumatera Selatan yang menjadi tolak ukur akuntabilitas, penganggaran berbasis kinerja, orientasi karyawan, kemajuan masyarakat, dan reformasi birokrasi. Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah digunakan untuk memperoleh gambaran realisasi pemenuhan kebutuhan dasar dan menjadi sarana evaluasi untuk revisi dan perbaikan program kerja mendatang terkait dengan catatan

tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu (Haque et al., 2019). Cerminan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah secara individual dirinci ke dalam 3 (tiga) dimensi yaitu : 1. Dimensi prosedural dan waktu yang terdiri dari indikator standar operasional prosedur dan penggunaan waktu. 2. Dimensi kualitas dengan indikator keterampilan dan pengetahuan serta kecermatan. 3. Dimensi kuantitas pekerjaan dengan indikator produktivitas dan efektivitas kerja (Al AD et al., 2016; Rhee JH and Ji H, 2011).

Dari segi dimensi prosedural dan penggunaan waktu, maka kinerja standar operasional prosedur menjadi indikator pertama yang merupakan upaya untuk melakukan aktivitas organisasi sesuai dengan aturan yang ada. Penempatan supremasi aturan sebagai hal penting dalam pencapaian target dan menjadi tolak ukur tentang apa yang harus dilakukan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja bersama-sama (Al AD et al., 2016). Dalam organisasi pemerintahan daerah standar operasional prosedural adalah :

Tabel 1.1. Dimensi Prosedural dan Produktivitas Kepala Organisasi Perangkat Daerah Dalam 1 (satu) Tahun Anggaran

No	Kegiatan	Keluaran
1	Menyusun rumusan kebijakan berdasarkan skala prioritas	Pencapaian target
2	Pencapaian hasil kerja Organisasi Perangkat Daerah	Keselarasan tujuan organisasi
3	Mewujudkan pengembangan strategi yang terintegrasi	Dukungan pencapaian tujuan organisasi
4	Mewujudkan kapabilitas Organisasi Perangkat Daerah	Pencapaian visi dan misi organisasi Pemerintahan Daerah

(Sumber : Biro Organisasi Sumsel, 2020)

Kinerja ketepatan waktu adalah indikator kedua yang juga penting bagi kinerja individual di suatu organisasi. Ketepatan waktu terkait erat dengan manajemen secara umum menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Juga dikaitkan dengan tahapan program dalam periodisasi pencapaian target per-bulan, per-triwulan, per-semester, per-tahun, dan per-lima tahunan (Al. A.D. and Anil L, 2016). Ketepatan waktu lebih mengarah kepada bagaimana strategi dan cara-cara pemenuhan target agar dapat mencapai sasaran sesuai dengan harapan yang dicanangkan dalam pelaksanaan program itu, baik itu berupa target penyerapan anggaran, realisasi fisik kegiatan, dan penilaian satuan kinerja pegawai (Martinsuo and Hoverfält, 2017; Zhao and Smallbone, 2019). Ketepatan waktu ini akan berhasil jika didukung oleh pengorganisasian yang efektif dalam melaksanakan program secara hirarki dan jelas tugas fungsi yang akan menghasilkan kinerja secara optimal (Keegan et al., 2017), serta ditunjang oleh kemampuan untuk menjabarkan teknik dan petunjuk pelaksanaan (Parida et al., 2016). Dalam organisasi pemerintahan daerah target ketepatan waktu diuraikan dalam tahapan sebagai berikut :

Tabel 1.2. Rencana Kerja dan Target Waktu Kepala Organisasi Perangkat Daerah Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

No	Rencana Kerja	Target Waktu
1	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)	5 Tahun
2	Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (RKPD)	1 Tahun
3	Rencana Realisasi Triwulanan	3 Bulan
4	Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang)	Tahun Anggaran Sebelumnya

(Sumber : Bappeda Sumsel, 2019)

Dari pendekatan dimensi kualitas, maka kinerja keterampilan dan pengetahuan adalah indikator pertama yang terkait dengan aktivitas perorangan atau kelompok yang tersusun secara sistematis didasarkan pada kompetensi yang dimilikinya secara individual dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan yang tata cara dan tahapannya telah ditetapkan (Al AD and Anil I, 2016). Keterampilan dan pengetahuan akan menghasilkan kinerja yang dibutuhkan yang dapat saja berupa produk fisik yang berupa barang, produk non-fisik dalam bentuk kenyamanan, kesukaan situasi, dan kepuasan atas apa yang diterima dari produk layanan itu (Bezes et al., 2012). Faktor keterampilan dan pengetahuan dalam implementasinya merupakan nilai tambah atau hal yang menunjang keberhasilan kinerja individual menjadi lebih baik lagi (Hyndman and McKillop, 2018). Hal ini dikarenakan terjadinya interaksi antara pemimpin pemerintahan daerah yang memberi pelayanan kepada masyarakat (Scupola and Zanfei, 2016). Untuk menduduki jabatan sebagai Kepala Organisasi Perangkat Daerah disyaratkan mempunyai keterampilan dan pengetahuan sebagai bagian dimensi Kualitas sebagai berikut :

Tabel 1.3. Dimensi Kualitas Kepala Organisasi Perangkat Daerah

No	Persyaratan
1	Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana
2	Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ditetapkan.
3	Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kuantitatif
4	Memiliki rekam jejak, rotasi jabatan, integritas, dan moralitas yang baik

(Sumber : BKD Sumsel, 2020)

Kecermatan adalah indikator kedua dari dimensi kualitas yang dapat diukur sebagai kinerja individual Kepala Organisasi Perangkat Daerah (Rhee J.H and Ji H, 2011). Indikator ini penting sebagai pendukung indikator ketepatan waktu dalam upaya untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat guna pencapaian kebutuhannya. Baik itu untuk pemenuhan kebutuhan primer sebagai regulator antara lain berupa penyediaan barang dan jasa oleh pemerintahan daerah yang merupakan satu-satunya penyelenggara, maupun sekunder yang bentuk penyediaan barang dan jasa publik tidak hanya diselenggarakan oleh pemerintahan daerah, tetapi juga oleh pihak ketiga (Lim et al., 2018).

Dari dimensi kuantitas kerja, maka produktivitas adalah indikator pertama dalam indikator kinerja individual Kepala Organisasi Perangkat Daerah (Rhee JH and Ji H, 2011). Kinerja ini diukur dengan jumlah produk yang dihasilkan antara lain keberhasilan menerbitkan berbagai pedoman, ketentuan, dan panduan yang berkaitan dengan bidang tugas Kepala Organisasi Perangkat Daerah seperti penerbitan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Organisasi Perangkat Daerah, persuratan rutin yang diproses berdasarkan standar operasional pekerjaan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan (Wan and Qinxuan, 2016; Wenxing et al., 2016). Hasil dari kuantitas kerja merupakan bukti tertulis tentang realisasi fisik pekerjaan, volume kerja yang ditargetkan, dan kualitas produk yang menjadi harapan kepuasan masyarakat (Wenxing et al., 2016). Dalam upaya peningkatan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah, maka fungsi kuantitas kerja antara lain : 1). Dokumentasi dan aset organisasi

yang krusial dan dapat bertahan untuk kurun waktu yang lama: 2). Fungsi informatikal yang memberikan gambaran akan kualitas dan produk organisasi yang ditunjang dengan *software* dan teknologi informasi: 3). Fungsi analisis yang membutuhkan pemikiran yang kritis dan kreatif disertai kemampuan untuk meningkatkan volume kerja yang lebih baik dalam tataran pengambilan keputusan, seperti membuat dan menganalisis laporan maupun membuat keputusan strategis: 4). Fungsi manajerial yang membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pengukuran dan pemotivasiyan seperti pembuatan anggaran, *staffing* dan mengevaluasi karyawan (Matei and Antonie, 2012).

Penilaian kuantitas kerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

Tabel 1. 4. Dimensi Penilaian Kuantitas Kerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Dalam 1 (Satu) Tahun Anggaran

No	Nilai Angka	Sebutan
1	90,01-100	Amat Baik
2	80,01 – 90,00	Baik
3	70,01 – 80,00	Sedang
4	60,01 - 70,00	Kurang
5	50,00 – 60,00	Sangat Kurang

(Sumber : BKD Sumsel, 2020)

Efektivitas merupakan indikator kedua dari dimensi kuantitas kerja dalam pengukuran kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah (Rhee JH and Ji H, 2011). Efektivitas merupakan bentuk kesadaran diri untuk melakukan aktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Faktor komunikasi turut berpengaruh dalam efektivitas kerja dalam bentuk interaksi untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Keluaran dari indikator-indikator kinerja individual Kepala Organisasi Perangkat Daerah di pemerintahan daerah Provinsi Sumatera Selatan secara akumulatif antara lain dapat diukur dari angka penyerapan keuangan Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah (Chu, 2012).

Tabel 1.5. Angka Penyerapan Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2017 - 2019

No	Kabupaten/Kota	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Pagar Alam	91,52	94,89	93,27
2	OKU Selatan	93,43	92,40	94,67
3	OKU Timur	93,20	94,68	93,95
4	Prabumulih	96,32	95,20	95,35
5	Banyuasin	94,07	92,25	93,40
6	Palembang	94,80	95,60	95,20
7	Empat Lawang	93,15	94,20	92,25
8	Ogan Komering Ulu	92,50	94,20	93,70
9	Muara Enim	93,78	92,80	92,60
10	Ogan Ilir	95,50	94,20	93,20
11	Lubuk Linggau	94,40	93,50	95,70
12	P A L I	93,15	94,20	93,70
13	Musi Rawas	95,20	94,40	95,10
14	Ogan Komering Ilir	92,40	94,10	93,60
15	Lahat	93,50	92,40	91,15
16	Musi Banyuasin	95,60	96,20	94,60
17	Musi Rawas Utara	92,10	93,20	92,48

(Sumber : Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2020)

Selain angka penyerapan keuangan APBD, indikator kinerja individual Kepala Organisasi Perangkat Daerah secara akumulatif dapat diukur dari realisasi fisik program kegiatan (Cascio et al., 2019; Hou et al., 2015):

Tabel 1.6. Realisasi Fisik Program Kegiatan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2017 - 2019

No	Provinsi/Kabupaten/Kota	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Palembang	97,30	98,20	97,60
2	Lahat	95,50	95,30	95,20
3	Musi Banyuasin	97,20	98,10	96,90
4	Muara Enim	96,50	96,30	95,90
5	Ogan Ilir	97,25	96,95	96,80
6	Ogan Komering Ilir	95,75	97,20	96,80
7	Banyuasin	96,36	94,87	95,68
8	Musi Rawas	97,35	96,42	97,05
9	Ogan Komering Ulu	95,48	97,15	96,95
10	Lubuk Linggau	96,54	95,85	97,17
11	Prabumulih	97,68	96,34	97,45
12	OKU Timur	96,23	97,25	96,95
13	Pagar Alam	94,23	96,95	96,28
14	OKU Selatan	95,68	95,25	96,26
15	Musi Rawas Utara	94,35	95,20	94,98
16	PALI	96,25	97,10	96,85
17	Empat Lawang	96,20	97,19	94,36

(Sumber : Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2020).

Berdasarkan uraian tentang fenomena indikator-indikator kinerja pemimpin yang telah diungkapkan terdahulu, maka memunculkan suatu pertanyaan yang akan menjadi kunci dari penelitian ini adalah “Bagaimanakah upaya untuk meningkatkan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan indikator standar operasional prosedural, ketepatan waktu, keterampilan, kecermatan, kuantitas kerja, dan efektivitas ?”.

Berpedoman kepada pentingnya kinerja individual pemimpin dengan wilayah penelitian aktif yang terukur, maka topik penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang dipandang secara teoritis dipengaruhi oleh efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif sebagai aset sumber daya manusia yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan dan diatur dalam tahapan waktu tertentu (Getachew & Zhou, 2018: Kelliher et al., 2018: Latorre et al., 2016: Loomba & Karsten, 2019).

Mengapa efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif dipandang sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pemimpin. Hal ini dapat dijelaskan dengan argumentasi bahwa efikasi diri yang dibawa melalui proses keturunan atau kelahiran yang dipunyai oleh individu terdiri dari keyakinan tentang sesuatu yang merupakan hasil olah pikir, interaksi antar personal, dan psikologis. Kapasitas yang berkemampuan untuk merancang teknik dan strategi untuk mencapai sasaran secara optimal dan dengan sedikit resiko di berbagai keadaan (Bandura, 1997: D. K. Hsu et al., 2019). Berdasarkan teori kognisi sosial,

maka efikasi diri dikembangkan dengan 3 (tiga) dimensi dan 6 (enam) indikator yaitu : 1. Dimensi kesulitan tugas yang diukur dengan indikator kegigihan dan kemampuan menguasai situasi. 2. Dimensi keadaan umum dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri dan bersikap positif. 3. Dimensi kekuatan yang diukur dengan indikator kemandirian dalam pengambilan keputusan dan kemampuan kerja sesuai dengan kompetensi (Chelik D et al., 2016; Chaudary et al., 2012). Keseluruhan indikator efikasi diri tersebut bagi Kepala Organisasi Perangkat Daerah ditempuh dalam suatu Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan mulai dari Tingkat IV (Diklatpim IV), Tingkat III, dan Tingkat II (Diklatpim II) selama 4 (empat) Bulan.

Tabel 1.7. Dimensi Kekuatan dan Kompetensi Kepala Organisasi Perangkat Daerah Yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Latihan Tingkat III dan Tingkat II Tahun 2000 - 2020

No	Pemerintahan Daerah	Jumlah
1	Kota Palembang	29
2	Kota Prabumulih	28
3	Kota Lubuk Linggau	29
4	Kota Pagar Alam	26
5	Kab. Musi Banyuasin	28
6	Kab. Banyuasin	30
7	Kab. Ogan Komering Ilir	28
8	Kab. Ogan Ilir	29
9	Kab. Lahat	28
10	Kab. Empat Lawang	24
11	Kab. Musi Rawas	28
12	Kab. Musi Rawas Utara	24
13	Kab. Muara Enim	28
14	Kab. PALI	24
15	Kab. Ogan Komering Ulu	24
16	Kab. Ogan Komering Ulu Timur	24
17	Kab. Ogan Komering Ulu Selatan	20

(Sumber : BKD Sumsel, 2020)

Kepercayaan dalam bentuk memberikan perhatian dan memikirkan jauh ke depan tentang target dan tujuan organisasi, keterbukaan terhadap setiap masukan, upaya perbaikan, dan koreksi organisasi, keteguhan hati dan kemantapan pencapaian tujuan, dan mempunyai niat baik dan keikhlasan (Jena et al., 2018). Kepercayaan itu terjadi ketika seseorang yakin dengan reliabilitas dari orang yang dipercayainya (Cui and Jiao, 2018; Morgan and Hunt, 1994; Sullivan and Kim, 2018). Individu dengan keyakinan dapat beradaptasi, lebih mudah mengikuti perkembangan zaman dan teknologi, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, dan menempati posisi sebagai orang yang layak untuk dipercaya dan menjadi teman baik yang tidak akan pernah ingkar janji (Ciravegna and Brenes, 2016; Suhr and Shay, 2014). Kepercayaan suatu hal meyakinkan secara personal bahwa adanya keyakinan kalau anggota lain akan memberikan kebaikan yang sama, saling bertukar informasi, dan komunikatif (Jena et al., 2018). Berpedoman kepada teori kognisi sosial, maka variabel kepercayaan dikembangkan dengan 6 (enam) indikator yaitu : 1. Indikator kepuasan yang saling menguntungkan. 2. Indikator keterbukaan yang menimbulkan empati dan keyakinan. 3. Indikator kepercayaan diri. 4. Indikator kecekatan. 5. Indikator konsep diri. 6. Indikator keahlian (Jena et al., 2018; Lawal OA, 2017).

Kepala Organisasi Perangkat Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan sistem merit memperoleh kepercayaan melalui lelang jabatan atau *open bidding*. Untuk itu dibentuk Panitia Seleksi yang terdiri dari : a). Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari

lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan. b). Pejabat Pimpinan Tinggi dari Instansi lain. c). Para akademisi, pakar, atau profesional.

Tabel 1.8. Dimensi Keahlian Kepala Organisasi Perangkat Daerah Berupa Hasil Lelang Jabatan Tahun 2015 – 2020

No	Pemerintahan Daerah	Jumlah
1	Kota Palembang	27
2	Kota Prabumulih	19
3	Kota Lubuk Linggau	17
4	Kota Pagar Alam	19
5	Kab. Musi Banyuasin	22
6	Kab. Banyuasin	24
7	Kab. Ogan Komering Ilir	18
8	Kab. Ogan Ilir	17
9	Kab. Lahat	18
10	Kab. Empat Lawang	12
11	Kab. Musi Rawas	22
12	Kab. Musi Rawas Utara	8
13	Kab. Muara Enim	17
14	Kab. PALI	6
15	Kab. Ogan Komering Ulu	18
16	Kab. Ogan Komering Ulu Timur	18
17	Kab. Ogan Komering Ulu Selatan	12

(Sumber : Badan Kepergawainan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2020).

Komitmen afektif berupa sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dari keinginan secara sukarela dari anggota untuk terikat pada organisasi, identitas struktural, dan melihat kecocokan antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi organisasi (Fernandez et al., 2016). Ikatan psikologis tersebut memperkuat komitmen anggota dengan organisasi dan tidak akan meninggalkannya secara sukarela (Parul and Pooja, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terikat secara emosional, mengidentifikasi diri, dan terlibat

aktif dalam organisasi (Skoludova and Kozena, 2015). Berpedoman kepada teori kepemimpinan, maka variabel komitmen afektif dikembangkan dengan 6 (enam) indikator yaitu : 1. Indikator kebanggaan anggota organisasi. 2. Indikator kepatuhan terhadap permasalahan organisasi. 3. Indikator identifikasi organisasi. 4. Indikator kebermaknaan organisasi. 5. Indikator memprioritaskan pekerjaan. 6. Indikator keinginan untuk mengakhiri karir di organisasi (Hodgkinson et al., 2018; Ribeiro et al., 2018; Martin-Perez V and Martin-Cruz, 2015; Allen and Meyer, 1990). Dalam penelitian ini komitmen afektif Kepala Organisasi Perangkat Daerah bertugas minimal 20 (dua puluh) tahun.

Tabel 1.9. Dimensi Identifikasi Organisasi Kepala Organisasi Perangkat Daerah Berupa Minimal 20 (dua puluh) Tahun Bekerja di Organisasi Pemerintahan Daerah Saat Ini Tahun 2000 - 2020

No	Pemerintahan Daerah	Jumlah
1	Kota Palembang	24
2	Kota Prabumulih	14
3	Kota Lubuk Linggau	16
4	Kota Pagar Alam	14
5	Kab. Musi Banyuasin	22
6	Kab. Banyuasin	18
7	Kab. Ogan Komering Ilir	18
8	Kab. Ogan Ilir	12
9	Kab. Lahat	18
10	Kab. Empat Lawang	12
11	Kab. Musi Rawas	22
12	Kab. Musi Rawas Utara	6
13	Kab. Muara Enim	17
14	Kab. PALI	6
15	Kab. Ogan Komering Ulu	18
16	Kab. Ogan Komering Ulu Timur	9
17	Kab. Ogan Komering Ulu Selatan	7

(Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2020).

Studi tentang pentingnya topik penelitian efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif terhadap peningkatan kinerja individual pemimpin organisasi merupakan studi yang banyak menarik perhatian ilmuwan dan praktisi yang berkecimpung dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

Penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri kolektif dan peran moderasi dari persepsi dukungan dan kinerja individual pemimpin organisasi. Efikasi diri kreatif pada perilaku inovatif ditemukan lebih berpengaruh ketika karyawan bekerja di bawah tekanan yang kuat, mempengaruhi persepsi kognisi dan reaksi emosional, dan keterlibatan kerja baik langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan kinerja pemimpin organisasi (Getachew and Zhou, 2018; Newman et al., 2018; Kulviwat et al., 2014; Chaudhary et al., 2012).

Studi-studi tentang efikasi diri di atas telah memberikan gambaran bahwa indikator-indikator efikasi diri menghasilkan dampak yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual pemimpin, karyawan dan organisasi. Namun demikian terdapat juga studi dan penelitian tentang efikasi diri yang integratif dan terstruktur, tetapi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pemimpin, karyawan dan institusi atau mempunyai *research gap* yaitu penelitian konstruksi efikasi diri yang berkualitas dan bermotivasi dapat membantu peningkatan kinerja individual pemimpin, tetapi terhambat oleh organisasi, efikasi diri kreatif tidak berdampak signifikan meningkatkan kinerja individual pemimpin organisasi, harus didukung oleh inovasi dan atribut secara simultan untuk keunggulan kompetitif, rekrutmen SDM yang tidak terencana berakibat

kepada gagalnya peningkatan kinerja (Loomba and Karsten, 2019' Shinar et al., 2014: Terje Slatten 2014: Fort et al., 2011).

Selain variabel efikasi diri, variabel kepercayaan juga dapat menjadi faktor penentu untuk meningkatkan kinerja pemimpin organisasi (Hans and Gupta, 2018) dengan fenomenanya. Indikator sinergitas yang merupakan bagian dari variabel kepemimpinan bersama berdaya saing juga menampilkan fenomena tersendiri. Fokus dalam sinergitas dalam penelitian ini adalah sinergitas anggaran berupa adanya keinginan bersama-sama oleh Pemerintah Provinsi serta Pemerintah Kabupaten dan Kota untuk mengutamakan pembangunan daerah yang saling bersinergi dan bernilai jangka panjang secara terintegrasi dan komprehensif (Krause et al., 2016).

Tabel 1.10. Belanja Infrastruktur Provinsi Sumatera Selatan (Juta Rupiah)
Tahun 2016 s/d 2019

No	Infrastruktur	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Bina Marga	451.150	854.371	913.150	1.266.662
2	Sumber Daya Air	175.914	853.371	294.302	177.015
3	Permukiman	124.586	229.655	279.050	89.122
4	Perhubungan	17.084	336.571	40.338	21.535
Jumlah		768.735	1.482.363	1.526.841	1.554.337

(Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan, 2020)

Selain belanja infrastruktur pada Tabel 1.10. di atas, sinergitas anggaran teralokasi APBD Provinsi Sumatera Selatan ke Pemerintah Kabupaten dan Kota:

Tabel 1.11. Alokasi Belanja APBD Provinsi Sumatera Selatan Ke Kabupaten dan Kota (Juta Rupiah) Tahun 2016 s/d 2019

No	Sumber Keuangan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Bagi Hasil Pajak	883.140	954.371	1.150.000	1.420.000
2	Bantuan Keuangan	203.428	241.600	97.900	687.480
3	Hutang	282.147	335.093	490.540	1.300.000
	J u m l a h	1.368.873	1.531.064	1.738.440	3.407.480

(Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan, 2020)

Meskipun demikian indikator daya saing yang masih perlu ditingkatkan selain sinergitas adalah pemberdayaan kerjasama antar daerah.

Tabel 1.12. Jumlah Naskah Kerjasama Antar Daerah di Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016 - 2019

No	Tingkat Pemerintahan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Kabupaten	36	43	50	63
2	Kota	8	15	5	12
3	Provinsi	13	1	1	3

(Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Selatan, 2020).

Selain indikator sinergitas dan pemberdayaan kerjasama antar daerah, indikator daya saing yang perlu ditingkatkan lagi adalah komunikasi investasi.

Tabel 1.13. Realisasi Investasi di Provinsi Sumatera Selatan (triliun rupiah) Tahun 2016 - 2019

No	Jenis Investasi	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Penanaman Modal Asing	29,55	16,0	15,61	11,05
2	Penanaman Modal Dalam Negeri	1,93	9,76	7,47	11,92
	Jumlah	31,94	25,79	23,08	22,97

(Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov Sumsel, 2020).

Penelitian tentang kontribusi kepercayaan dengan pendekatan *interpretivist* longitudinal yang didukung oleh teori pertukaran sosial dapat meningkatkan kinerja individual pemimpin, kemampuan manajemen pengetahuan membuktikan bahwa peran kepercayaan sangat berpengaruh secara signifikan dalam motivasi dan semangat kerja, dan perkembangan teknologi baru sangat berpeluang untuk membangun kepercayaan dalam meningkatkan kinerja individual pemimpin organisasi (Kelliher et al., 2018; Allarj et al., 2016; Guinaliu dan Jrdan 2016):

Merujuk pada berbagai studi tentang kepercayaan diatas sepintas memberikan rekomendasi bahwa kepercayaan menghasilkan dampak yang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja individual pemimpin, karyawan, dan organisasi. Namun demikian terdapat juga studi tentang kepercayaan yang integratif dan terstruktur tidak berdampak terhadap peningkatan kinerja pemimpin, karyawan, dan institusi atau mempunyai *research gap* yaitu penelitian yang secara empirik berupaya untuk mengidentifikasi efek langsung dari keterlibatan karyawan pada kepercayaan organisasi dan untuk menyelidiki efek tidak langsung dari psikologis yang baik menunjukkan bahwa hanya pada puncak eksekutif tinggi kepercayaannya saja yang mampu merasakan keterlibatan karyawan yang bermakna untuk meningkatkan kinerja individual pemimpin organisasi (Jena et al., 2018):

Selain konsep efikasi diri dan kepercayaan yang berdampak positif dan memiliki *research gap*, konsep komitmen afektif juga berdampak positif untuk meningkatkan kinerja pemimpin organisasi. Penelitian tentang eksplorasi efek mediasional dari komitmen afektif untuk meningkatkan kinerja pemimpin

organisasi dengan kepemimpinan secara bertanggung jawab melalui penilaian komitmen afektif yang efektif dari karyawan secara objektif, profesional, dan proporsional. Komitmen afektif juga menguji dampak kepemimpinan transformasional pada kinerja manajer yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individual pemimpin organisasi, komitmen afektif memediasi hubungan antara kepemimpinan otentik yang mempromosikan komunikasi karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu pemimpin organisasi (Ribeiro et al., 2018).

Komitmen afektif memainkan peran penting dan kompleks dalam hubungan antara dukungan sosial dan peningkatan kinerja pemimpin organisasi. Untuk karyawan yang memiliki komitmen tinggi, dukungan dari atasan dapat lebih berpengaruh daripada karyawan yang kurang berkomitmen. Lebih lanjut, temuan ini menekankan dampak independen dari dukungan sosial yang dirasakan di atas dan di luar efek yang dimediasi oleh komitmen afektif, sehingga menambah bukti dalam perdebatan tentang perluasan efek mediasi dari komitmen afektif (Fazio et al., 2017).

Hasil penelitian yang mendukung peran mediasi dari komitmen afektif antara keadilan organisasi dan peningkatan kinerja serta dan menunjukkan bahwa keadilan secara keseluruhan memiliki efek yang lebih besar pada komitmen afektif yang solid daripada dimensi keadilan spesifik (Swalhi et al., 2017). Studi-studi dan penelitian tentang komitmen afektif memberikan penjelasan bahwa indikator-indikator komitmen afektif menghasilkan dampak yang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, Pemimpin, dan

karyawan.

Namun demikian terdapat juga studi dan penelitian tentang komitmen afektif yang integratif dan terstruktur tidak berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi, pemimpin, dan karyawan atau mempunyai *research gap* yaitu penelitian tentang motif altruistik yang secara positif terkait dengan perilaku kewarganegaraan yang berorientasi pada orang dan komitmen afektif sementara motif egoistik secara positif terkait dengan perilaku kewarganegaraan yang berorientasi organisasi dan secara negatif terkait dengan komitmen afektif. Hasil analisis persamaan struktural telah mendukung, komitmen afektif telah memediasi hubungan antara motif dan kedua bentuk perilaku kewarganegaraan. Namun, motif altruistik telah menunjukkan hubungan negatif dengan komitmen afektif untuk meningkatkan kinerja organisasi, Pemimpin, dan karyawan (Jain, 2016). Studi tentang kepentingan relatif dari penghargaan intrinsik dan ekstrinsik sebagai penentu komitmen afektif dan pengaruh komunikasi karyawan yang berpengaruh terhadap transfer pengetahuan dalam konteks perusahaan sosial di Spanyol. Sistem penghargaan bertindak secara tidak langsung melalui pengembangan komitmen afektif yang diperlukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan meningkatkan kesediaan mereka untuk mentransfer pengetahuan mereka. Oleh karena itu, manajer dituntut mengembangkan komitmen afektif melalui sistem penghargaan, khususnya penghargaan intrinsik untuk meningkatkan kinerja individual secara signifikan (Martin et al., 2015):

Berpedoman kepada berbagai penelitian yang telah diuraikan terdahulu pada hubungan konseptual efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif terhadap

kinerja individual pemimpin organisasi menghasilkan *research gap* yang tidak konsisten atau kontradiksi yang menarik untuk dikaji lebih lanjut dengan *locus* dan *focus* penelitian yang berbeda dengan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Kerangka penelitian dengan variabel bebas yaitu efikasi diri (*X-1*), kepercayaan (*X-2*), dan komitmen afektif (*X-3*) terhadap kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah (*Z-1*) yang akan dilaksanakan ini adalah mengembangkan sebuah konsep untuk menyelesaikan *research gap* diatas yaitu konsep kepemimpinan bersama berdaya saing *competitive shared leadership* hasil dari kolaborasi skema sintesa teori kepemimpinan dan teori interaksi simbolik dengan teori kinerja dengan didukung oleh teori sosial kognisi. Penggunaan kinerja secara teoritis yang didukung oleh teori kepemimpinan, teori interaksi simbolik, dan teori kognisi sosial didasarkan atas beberapa pertimbangan antara lain:

1. Organisasi apabila memiliki para pemimpin yang mempunyai efikasi diri yang baik, memiliki kepercayaan yang efektif, memiliki komitmen afektif yang tinggi, serta memiliki gaya kepemimpinan bersama berdaya saing, maka dia akan selalu berpikir bagaimana untuk mengembangkan apa yang dimilikinya untuk dapat digunakan dalam meniti karir dan meningkatkan kinerja individual diorganisasinya;
2. Organisasi apabila memiliki para pemimpin yang mempunyai efikasi diri yang baik, didukung oleh kepercayaan yang mumpuni, memiliki komitmen afektif yang tinggi, serta gaya kepemimpinan bersama berdaya saing, maka akan

selalu berpikir apakah akan bermanfaat bagi lingkungan kerjanya:

3. Seorang pemimpin yang mempunyai efikasi diri yang baik, didukung oleh kepercayaan yang mumpuni dan efektif, serta memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka akan selalu berpikir apakah efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif yang dapat meningkatkan kemampuan lunaknya dan dapat diterapkan di organisasi lain jika suatu waktu dia berpindah kerja dengan posisi yang berbeda (Elo, Benjowsky, & Nummela, 2015).

Studi-studi tentang kepemimpinan bersama dalam peranannya untuk meningkatkan kinerja juga merupakan salah satu studi yang banyak dilakukan oleh peneliti Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (Han et al., 2017: Houghton, Pearce, Manz, Courtright, & Stewart, 2015: J. S.-C. Hsu, Li, & Sun, 2017: Muethel & Hoegl, 2013).

Penelitian yang dilakukan sebagai tindak lanjut pengembangan dari pelatihan sistem informasi menunjukkan bahwa kepemimpinan bersama memiliki dampak positif pada afektif, kognitif, dan perilaku karyawan. Kepemimpinan bersama dan peningkatan kinerja organisasi, Pemimpin, dan karyawan akan menjadi lebih kuat ketika tugas lebih kompleks (J. S.-C. Hsu et al., 2017). Pengaruh kepemimpinan bersama dalam survei terhadap peserta pelatihan alumni Pascasarjana berdampak signifikan terhadap kegiatan koordinasi, komitmen untuk mencapai tujuan, dan berbagi pengetahuan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi, pemimpin, dan karyawan (Han et al., 2017).

Kaitan dengan peran soliditas organisasi, kepemimpinan bersama secara proaktif dapat meningkatkan soliditas tim yang pada akhirnya meningkatkan

kinerja organisasi, pemimpin, dan karyawan melalui mediasi iklim pemberdayaan logika dan solidaritas kelompok. Selain itu kapasitas kolaboratif dan konteks kolaboratif adalah dua modulator potensial (Houghton et al., 2015). Tim yang menerapkan kepemimpinan bersama akan berdampak pada tanggung jawab bersama antar anggota karena saling menguntungkan. Terdapat tiga indikator kepemimpinan bersama yang efektif yaitu hubungan berbasis pengetahuan, berbagi pengetahuan, dan gaya kepemimpinan yang berkontribusi serta kemampuan berkomunikasi (Muethel & Hoegl, 2013).

Berdasarkan pada peran dimensi interaksi dalam organisasi, maka kepemimpinan bersama merupakan dimensi penting dalam mengembangkan sistem informasi yang menekankan pentingnya kepemimpinan bersama dan kepemimpinan vertikal. Interaksi komparatif antara kepemimpinan bersama dan kepemimpinan vertikal, menemukan hasil bahwa kepemimpinan bersama dengan intervensi dapat meningkatkan kinerja pengembangan sistem informasi (Han, et.al., 2017: Houghton, et.al., 2015: JSC Hsu, et.al., 2017). Selain itu, kepemimpinan bersama secara positif terkait dengan interaksi dalam hal berbagi pengetahuan dan komitmen afektif untuk mengatasi tantangan organisasi yang akhirnya terkait dengan peningkatan kinerja organisasi, pemimpin, dan karyawan (Srivastava et al., 2006). Kepemimpinan bersama berbasis pengetahuan, afektif, dan kohesi tim untuk meningkatkan kinerja (Tung & Chang, 2011).

Untuk meningkatkan kinerja individual Kepala Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang akan menjadi objek penelitian, digunakan gaya kepemimpinan untuk melakukan perubahan bersama-sama

berdaya saing fokus pada 6 (enam) indikator yaitu : 1. Indikator menerapkan teknologi. 2. Indikator penerapan kajian ilmiah. 3. Indikator sinergitas anggaran. 4. Indikator kerjasama antar daerah. 5. Indikator investasi. 6. Indikator pemanfaatan bantuan keuangan pihak ketiga (Campón et al., 2017; Husain et al., 2016; Skoludova and Kozena, 2015).

Pada indikator pertama adalah fokus kepada keunggulan kompetitif dengan pemanfaatan teknologi (Verma et al., 2018). Teknologi dalam organisasi berkaitan dengan rancangan atau didesain sebagai alat bantu untuk mempercepat kerja secara akurat untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan (Robert L, 2004). Berdasarkan kepada penelitian pengembangan sumber daya manusia terdahulu, maka organisasi yang menerapkan teknologi dapat dicerminkan dari mekanisme kerja mengaplikasikan sistem elektronik (Migdadi et al., 2016), menggunakan jaringan internet (Castelacci et al., 2015), sistem keuangan non-tunai (mihaltan et al., 2015), dan selalu menerapkan komunikasi multi media (Maloney & Mc Carthy, 2017).

Indikator kedua adalah perumusan kajian ilmiah merupakan hal yang penting bagi program berkelanjutan yang merupakan prasyarat fundamental untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi agar memiliki keunggulan kompetitif. Program organisasi haruslah didasarkan pada kajian ilmiah yang terukur dan berusaha untuk melindungi sumber daya alam, terbangunnya sosial budaya, dan memberikan manfaat bagi komunitas (Zhang and Zhang, 2018; Fausing et al., 2013). Organisasi modern mengutamakan kajian ilmiah untuk merumuskan program berkelanjutan dengan masa waktu secara periodik skala semester,

tahunan, lima tahunan, dan dua puluh lima tahunan yang menunjukkan jangkauan kompleksitas serta efek beragam (Stockigt et al., 2018).

Indikator ketiga adalah sinergitas anggaran dari dimensi finansial sebagai salah satu indikator perubahan bersama-sama berdaya saing khususnya pada APBD tahun 2016 – 2019 (Bappeda Provinsi Sumatera Selatan, 2019). Indikator keempat yaitu pemberdayaan kerjasama antar daerah yang bertujuan untuk meluaskan jaringan dan itu krusial bagi gaya kepemimpinan untuk melakukan perubahan bersama-sama berdaya saing (Husain et al., 2016). Pemberdayaan kerjasama yang menyangkut kualitas informasi akan cenderung memperoleh individu baru yang membuka cakrawala lebih luas baginya dan memantapkan jaringan organisasi yang memerlukan kesinambungan kerjasama secara intensif (Husain et al., 2016; Fausing MS et al., 2013).

Sifat kerjasama dan sinergitas yang berkelanjutan berusaha menurunkan program ke dalam tindakan yang nyata dari tataran konsep yang telah mengantisipasi dampak positif maupun negatif jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang secara linear (Rau et al., 2018). Keberlanjutan yang bernilai positif adalah konstruksi multi-dimensi yang terdiri dari dimensi ekonomi, sosial budaya, dan lingkungan. Program berkelanjutan harus kompetitif dan berorientasi pasar serta memenuhi kebutuhan masyarakat (Iniesta-Bonillo, 2016), bekerja dalam batas waktu yang luas (Steven, 2017: Robbins, 1995), berdasarkan kajian ilmiah (Alisher et al., 2017), rekrutmen sumber daya manusia dengan sistem merit (De Mauro et al., 2018), tahapan operasional tugas dan fungsi yang sistematis (Fonseca et al., 2018). 4), dan mempunyai dukungan anggaran yang cukup (Her et

al., 2018).

Indikator kelima adalah indikator menjaring investasi adalah indikator yang krusial bagi kepemimpinan bersama berdaya saing yang antara lain diukur dengan kemampuan memanfaatkan tanggung jawab sosial perusahaan (Rivera et al., 2016), meningkatkan kerjasama penanam modal dalam negeri (Skibinski et al., 2016), komunikasi yang efektif dengan investasi dari luar negeri (Stachova et al., 2017), dan mengembangkan sektor industri menengah (Aaldering et al., 2018).

Indikator keenam yang juga dapat meningkatkan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah sebagai dampak positif dari gaya kepemimpinan melakukan perubahan bersama-sama berdaya saing adalah sinergitas anggaran dan pemanfaatan bantuan (Rau et al., 2018: Krause et al., 2016: Erkutlu H, 2012). Penelitian tentang sinergitas antara model kapasitas energi jaringan dalam rangka mengisi kesenjangan penelitian antara pengembangan kepercayaan dengan kinerja organisasi. Juga didukung oleh variabel lain yaitu penguatan posisi daya saing dan komitmen afektif meningkatkan sinergitas jaringan (Setiawan dan Hanfan, 2017). Sinergitas yang efektif merupakan inti dari penciptaan nilai yang efektif dan menyelaraskan organisasi dengan lingkungannya (Toon et al., 2016).

Fokus dalam sinergitas dalam penelitian ini adalah sinergitas anggaran berupa adanya keinginan bersama-sama oleh Pemerintah Provinsi serta Pemerintah Kabupaten dan Kota untuk mengutamakan pembangunan daerah yang saling bersinergi dan bernilai jangka panjang secara terintegrasi dan komprehensif (Krause et al., 2016).

Berpedoman kepada indikator-indikator gaya kepemimpinan untuk melakukan perubahan bersama-sama berdaya saing yaitu pemanfaatan teknologi, perumusan program melalui kajian ilmiah, pemberdayaan kerjasama, membangun komunikasi investasi, mengedepankan sinergitas anggaran, dan pemanfaatan bantuan (E Hoch, 2014; Fausing M. S et al., 2013; Erkutlu H, 2012). Mengacu kepada berbagai indikator itulah diharapkan dapat meningkatkan kinerja individual pimpinan organisasi yang menjadi dasar penyusunan model konseptual penelitian yang menggunakan variabel bebas yaitu efikasi diri (X-1), kepercayaan (X-2), dan komitmen afektif (X-3) terhadap kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah (Z-1) sebagai variabel terikat. Kemudian dikembangkan sebuah konsep variabel mediasi untuk menyelesaikan *research gap* diatas yaitu kepemimpinan bersama berdaya saing dengan skema sintesa teori kepemimpinan dengan teori interaksi simbolik untuk memperkuat teori kinerja yang didukung oleh teori kognisi sosial. Fenomena kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dijadikan dasar untuk menguji secara empirik model konseptual dimaksud pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

Mengapa Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan yang menjadi objek penelitian, salah satu faktor pendukungnya adalah bahwa Kepala Organisasi Perangkat Daerah sebagai objek penelitian diyakini mempunyai efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif yang tinggi dalam meningkatkan kinerja individual untuk organisasi. Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang diteliti adalah telah menduduki jabatan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, bekerja lebih dari 20 tahun, dan berpengalaman pada jabatan administratur dan pengawas.

Dalam penelitian ini terdapat teori dan konsep yang digunakan sebagai dasar yaitu teori penetapan tujuan yang dikemukakan pertama kali oleh Dr. Edwin Locke (G. P. Latham, 2016) sebagai panduan dalam membahas teori kinerja, teori kepemimpinan yang awalnya diajukan oleh Thomas Carlyle (Haque et al., 2019), teori kognisi sosial dipelopori oleh Bandura (Bandura, 1997), dan teori interaksi simbolik oleh Herbert Mead (Moura et al., 2017) yang dijadikan *gap* masuknya konstruk yang dibangun dan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini :

1. Terdapat hubungan yang erat secara konseptual antara efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif dengan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah (Getachew & Zhou, 2018: Haque et al., 2019: Kelliher et al., 2018: Loomba & Karsten, 2019).
2. Terdapat *gap* antara atau intervening yang perlu dikaji lebih dalam sebagai variabel pendorong yang berhipotesa adanya peran gaya kepemimpinan yang melakukan perubahan secara bersama-sama berdaya saing untuk meningkatkan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah sebagai dampak dari efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif.

Berdasarkan pada uraian-uraian diatas dengan *research gap* penelitian berupa konsep kepemimpinan bersama berdaya saing, maka penelitian ini berjudul : “Kepemimpinan bersama berdaya saing sebagai variabel intervening efikasi diri, kepercayaan, komitmen afektif terhadap kinerja kepala organisasi perangkat daerah Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian ini berupaya untuk membangun masalah penelitian secara komprehensif, melakukan elaborasi dari indikator-indikator penelitian yang sudah ada, sehingga perumusan masalah penelitian yang akan diajukan adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh secara langsung efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif mampu meningkatkan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan ?.
2. Bagaimanakah pengaruh secara tidak langsung efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif terhadap Kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Sumatera Selatan melalui variabel intervening kepemimpinan bersama berdaya saing ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menyediakan bukti empiris tentang pengaruh efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif secara signifikan meningkatkan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan secara langsung atau melalui intervening kepemimpinan bersama berdaya saing.
2. Untuk menyediakan bukti empiris mengenai peran secara konseptual yang dibangun dari gaya kepemimpinan bersama berdaya saing dalam meningkatkan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi akademisi, peneliti, mahasiswa dan pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif mampu meningkatkan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan secara langsung atau melalui intervening kepemimpinan bersama berdaya saing dapat digunakan sebagai kajian ilmiah melengkapi kajian-kajian yang sudah ada.
2. Bagi praktisi manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru mengenai pentingnya model empirik yang dapat menjadi referensi mengenai pengaruh efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif mampu meningkatkan kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah secara langsung atau melalui intervening kepemimpinan bersama berdaya saing Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

1.5. Kebaharuan Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang peran dari kepemimpinan bersama berdaya saing untuk meningkatkan kinerja individual Kepala Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebagai variabel intervening untuk mengatasi kesenjangan penelitian pengaruh dari efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif. Konsep kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah merupakan hal yang penting dari suatu proses organisasi yang melibatkan sumber daya manusia dan lingkungan sosial serta objek sasaran organisasi.

Orisinalitas penelitian ini, yaitu : (1). Pengembangan dan pengujian model penelitian empirik: (2). Skema sintesa konseptual untuk mengatasi kesenjangan penelitian: (3). Indikator variabel diadopsi dari pengamatan lokasi penelitian:

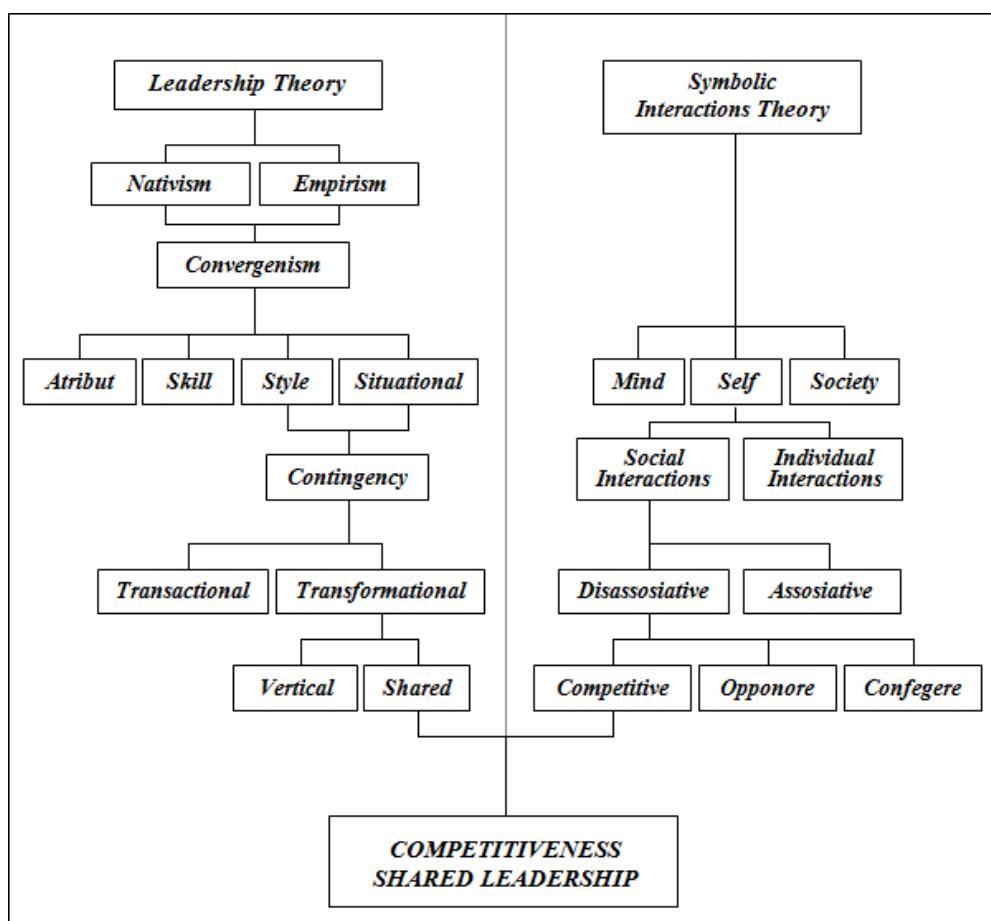
1. Pengembangan dan pengujian model teoritikal.

Studi ini dimulai dengan melakukan kajian berbagai literatur yang berkenaan dengan proposisi yang akan dikembangkan untuk penelitian ini, yaitu kinerja Kepala Organisasi Perangkat Daerah, efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen afektif. Kajian dimaksud menyimpulkan bahwa terdapat kesenjangan penelitian yang membutuhkan konsep spesifik untuk mengatasinya sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menampilkan konsep kepemimpinan bersama berdaya saing.

2. Konsep kesenjangan penelitian.

Studi tentang perumusan konsep kesenjangan penelitian diawali dari sintesa teori kepemimpinan yang pertama kali diungkapkan oleh Thomas Carlyle di tahun 1800-an dengan *great man theory* dan aliran *nativism* (Subramony et al., 2018) bahwa pemimpin dilahirkan. Aliran *nativism* direvisi oleh aliran *empiricism* yang menyatakan pemimpin itu dididik. Setelah itu muncul aliran jalan tengah yaitu *konvergenism* yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan dan dididik (HJ Wang et al., 2017; Min and Cunha, 2019). Tahun 1970-an Greenleaf menerbitkan konsep kepemimpinan kontingensi (Nguyen et al., 2017) yang nantinya menemukan kepemimpinan transformasional yang terdiri dari gaya vertikal dan gaya bersama-sama (HJ Wang et al.,).

Skema teori interaksi simbolik yang pertama kali diungkapkan oleh Herbert Mead (Luo et.al., 2016; Moran et.al., 2018). Interaksi simbolik Herbert Mead menemukan tiga konsep kritis yaitu pikiran, diri, dan masyarakat (Elvinaro, 2007). Konsep diri digunakan untuk melihat interaksi sosial yang terbagi ke dalam proses asosiatif dan dis-asosiatif (Soekanto, 2005). Proses dis-asosiatif menampilkan 3 (tiga) bentuk, yaitu daya saing, oposisi, dan konflik (Gerungan, 2004; Skoludova & Kozena, 2015). Dari skema sintesa kedua teori ini, maka digabungkan ke dalam konsep kesenjangan penelitian baru yaitu “kepemimpinan bersama berdaya saing”.



Gambar 1.1. Skema Sintesa Konsep *Competitive Share Leadership*

3. Indikator variabel yang diadopsi dari pengamatan lokasi penelitian.

Salah satu kebaharuan yang diajukan dalam penelitian ini disamping konsep kesenjangan penelitian berupa “kepemimpinan bersama berdaya saing”, maka kami ajukan indikator kebaharuan yang diadopsi dari praktek pemerintahan di lokasi yang menjadi objek penelitian di Provinsi Sumatera Selatan. Indikator dimaksud adalah sinergitas anggaran berupa aktivitas pembangunan pemerintahan daerah yang dilakukan bersama-sama dengan anggaran dari Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan untuk Pemerintahan Kabupaten dan Kota dengan tujuan hasil yang lebih optimal. Indikator ini berasal dari gabungan kata sinergitas dan anggaran. Sinergitas adalah suatu hubungan komunikasi yang tercipta dari kerjasama yang intensif dan hubungan saling percaya sebagai keunggulan untuk hasil kerja yang lebih baik (Covey SR, 1989). Sinergitas berkaitan dengan aktivitas yang berjalan bersama dan menciptakan hasil yang lebih baik (Hampden- Turner, 1990). Dalam lingkup kebijakan organisasi, sinergitas merupakan interaksi dari usaha yang menghasilkan keuntungan yang lebih optimal apabila dilakukan masing-masing unit secara terpisah (Kanter, 1989). Sementara itu anggaran adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah yang dikerjakan bersama-sama dalam bentuk belanja infrastruktur, bagi hasil pajak, bantuan keuangan, dan pembayaran hutang (Bappeda Sumsel, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Aaldering, L. J., Leker, J., & Song, C. H. (2018). Analyzing the impact of industry sectors on the composition of business ecosystem: A combined approach using ARM and DEMATEL. *Expert Systems with Applications*, 100, 17-29. doi:10.1016/j.eswa.2018.01.045
- Abreu Novais, M., Ruhanen, L., & Arcodia, C. (2018). Destination competitiveness: A phenomenographic study. *Tourism Management*, 64, 324-334. doi:10.1016/j.tourman.2017.08.014
- Adomako, S. (2017). The Moderating Effects of Adaptive and Intellectual Resource Capabilities On The Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Financial Performance. *International Journal of Innovation Management*, 1850026. doi:10.1142/S1363919618500263
- Ahyauddin. (2014). Pengaruh Komitmen Afektif terhadap pengembangan karir dan implikasinya pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN Vol VII No. 1*
- Akdoğan, A. A., Arslan, A., & Demirtaş, Ö. (2016). A Strategic Influence of Corporate Social Responsibility on Meaningful Work and Organizational Identification, via Perceptions of Ethical Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 259-268. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.029
- Al, A. D., & Anıl, İ. (2016). The Comparison of the Individual Performance Levels Between Full-time and Part-time Employees: The Role of Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 382-391. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.048
- Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 729-738. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.074
- Alan, A. K., Kabadayi, E. T., & Yilmaz, C. (2015). Cognitive and affective constituents of the consumption experience in retail service settings: effects on store loyalty. *Service Business*, 10(4), 715-735. doi:10.1007/s11628-015-0288-8
- Albert, L. S., Allen, D. G., Biggane, J. E., & Ma, Q. (2015). Attachment and responses to employment dissolution. *Human Resource Management Review*, 25(1), 94-106. doi:10.1016/j.hrmr.2014.06.004

- Alisher Tohirovich, D., Changjoon, R., & Junghyun, Y. (2017). Organizational structure and innovation performance: Is employee innovative behavior a missing link? *Career Development International*, 22(4), 334-350. doi:10.1108/CDI-12-2016-0234
- Ambo Upe. (2010). *Tradisi Aliran Dalam Sosiologi Dari Filosofi Positivistik Ke Post Positivistik*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Amstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Elexmedia Komputindo.
- Anonymous. (2016). Ideas, experiments and open minds: Learning is not just about correcting mistakes. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 30(4), 27- 29. doi:10.1108/DLO-04-2016-0032
- Apter, Michael J & Mitzi Deselles. (2018). *Zigzag and Zeitgeist : Motivations In Organizations*.Lousiana : Research Ruston.
- Arun, A. E., & Dona, D. (2017). Analysing public sector continuous improvement: a systems approach. *International Journal of Public Sector Management*, 31(1), 2-13. doi:10.1108/IJPSM-08-2016-0135
- Atapattu, M., & Ranawake, G. (2017). Transformational and Transactional Leadership Behaviours and their Effect on Knowledge Workers' Propensity for Knowledge Management Processes. *Journal of Information & Knowledge Management*, 16(03), 1750026. doi:10.1142/S0219649217500265
- Aydin, N. (2014). Pareto efficiency in individualistic vs. altruistic society. *Humanomics*, 30(4), 304- 324. doi:doi:10.1108/H-01-2013-0004
- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan. (2020). *Strategi dan Potensi Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018-2023*. Info@BKD.sumselprov.go.id
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. (2020). *Arah Kebijakan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021*. Info@Bappeda.sumselprov.go.id
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. (2019). *Kaleidoskop Provinsi Sumatera Selatan 2019*. Info@Bappeda.sumselprov.go.id

- Bamel, U., Budhwar, P., Stokes, P., & Paul, H. (2017). Dimensions of role efficacy and managerial effectiveness: evidence from India. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 218-237. doi:10.1108/JOEPP-02-2016-0009
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York:: W.H. Freeman.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634-652. doi:10.1016/j.leaqua.2016.02.006
- Bayhan, M., Serinkan, C., & Arat, G. (2013). Evaluation of Staff Attitudes Related to Innovation Management: An Empirical Study in a Service Sector in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 323-327. doi:10.1016/j.sbspro.2013.08.854
- Behrendt, P., Matz, S., & Göritz, A. S. (2017). An integrative model of leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 229-244. doi:10.1016/j.leaqua.2016.08.002
- Bell, S. T., Brown, S. G., & Weiss, J. A. (2017). A conceptual framework for leveraging team composition decisions to build human capital. *Human Resource Management Review*. doi:10.1016/j.hrmr.2017.06.003
- Benaroch, M., & Pandey, M. (2012). The relationship between trade openness and government size: Does disaggregating government expenditure matter? *Journal of Macroeconomics*, 34(1), 239-252. doi:10.1016/j.jmacro.2011.11.002
- Bernardin and Russel. (1993). *Human Resources Management*. New Jersey : International Eddition Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Biemann, T., Kearney, E., & Marggraf, K. (2015). Empowering leadership and managers' career perceptions: Examining effects at both the individual and the team level. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 775-789. doi:10.1016/j.leaqua.2015.03.003
- Bogers, M., Foss, N. J., & Lyngsie, J. (2018). The “human side” of open innovation: The role of employee diversity in firm-level openness. *Research Policy*, 47(1), 218-231. doi:10.1016/j.respol.2017.10.012

- Boichuk, J. P., & Menguc, B. (2013). Engaging Dissatisfied Retail Employees to Voice Promotive Ideas: The Role of Continuance Commitment. *Journal of Retailing*, 89(2), 207-218. doi:10.1016/j.jretai.2013.01.001
- Boies, K., Fiset, J., & Gill, H. (2015). Communication and trust are key: Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity. *The Leadership Quarterly*, 26(6), 1080-1094. doi:10.1016/j.lequa.2015.07.007
- Borchert, P., & Bruhn, M. Z. (2010). The Influence of Human and Relational Capital on the Magnitude of Early Venture Goal. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, vol. 15, 4, pg. 53.
- Bouskila-Yam, O., & Kluger, A. N. (2011). Strength-based performance appraisal and goal setting. *Human Resource Management Review*, 21(2), 137-147. doi:10.1016/j.hrmr.2010.09.001
- Brandon-Jones, A., Lewis, M., Verma, R., & Walsman, M. C. (2016). Examining the characteristics and managerial challenges of professional services: An empirical study of management consultancy in the travel, tourism, and hospitality sector. *Journal of Operations Management*, 42-43, 9-24. doi:10.1016/j.jom.2016.03.007
- Bullard, O., & Penner, S. (2017). A regulatory-focused perspective on philanthropy: Promotion focus motivates giving to prevention-framed causes. *Journal of Business Research*, 79, 173-180. doi:10.1016/j.jbusres.2017.06.013
- Campón-Cerro, A. M., Hernández-Mogollón, J. M., & Alves, H. (2017). Sustainable improvement of competitiveness in rural tourism destinations: The quest for tourist loyalty in Spain. *Journal of Destination Marketing & Management*, 6(3), 252-266. doi:10.1016/j.jdmm.2016.04.005
- Carbonell, P., & Rodriguez-Escudero, A. I. (2013). Management control, role expectations and job satisfaction of new product development teams: The moderating effect of participative decision-making. *Industrial Marketing Management*, 42(2), 248-259. doi:10.1016/j.indmarman.2012.08.007
- Carroll, W. E. (2017). *Leadership and emotional intelligence: Ability-based and mixed models of emotional intelligence as predictors of leadership performance across manager levels*. (10264376 Psy.D.), Capella University, Ann Arbor. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1884617394?accountid=49069> ProQuest Dissertations & Theses Global database.

- Cascio, C. J., Moore, D., & McGlone, F. (2019). Social touch and human development. *Dev Cogn Neurosci*, 35, 5-11. doi:10.1016/j.dcn.2018.04.009
- Castellacci, F., & Tveito, V. (2018). Internet use and well-being: A survey and a theoretical framework. *Research Policy*, 47(1), 308-325. doi:10.1016/j.respol.2017.11.007
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Bernardo, J. (2013). Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy. *Brazilian Administration Review*, 10(4), 23.
- Çelik, D. A., Yeloglu, H. O., & Yıldırım, O. B. (2016). The Moderating Role of Self Efficacy on the Perceptions of Justice and Turnover Intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 392-402. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.049
- Černe, M., Batistič, S., & Kenda, R. (2018). HR systems, attachment styles with leaders, and the creativity-innovation nexus. *Human Resource Management Review*, 28(3), 271-288. doi:10.1016/j.hrmr.2018.02.004
- Charles H. Schepker, J., PhD, David J. Good, P., & Buerky, B. N. (2013). *Managing Quotas to Improve Customer Relationships and Sales Performance* Retrieved from
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement. *Team Performance management: an International Journal*, 18(7/8), 370-383.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2014). Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 291-303. doi:10.1016/j.sbspro.2014.04.195
- Chen, A. S.-Y., & Hou, Y.-H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1-13. doi:10.1016/j.lequa.2015.10.007
- Chen, X., & Latham, G. P. (2014). The effect of priming learning vs. performance goals on a complex task. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125(2), 88-97. doi:10.1016/j.obhdp.2014.06.004

- Cheshin, A., Amit, A., & van Kleef, G. A. (2018). The interpersonal effects of emotion intensity in customer service: Perceived appropriateness and authenticity of attendants' emotional displays shape customer trust and satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 97-111. doi:10.1016/j.obhdp.2017.10.002
- Chlebikova, D., Misankova, M., & Kramarova, K. (2015). Planning of Personal Development and Succession. *Procedia Economics and Finance*, 26, 249-253. doi:10.1016/s2212- 5671(15)00828-x
- Choi, S. B., Cundiff, N., Kim, K., & Akhatib, S. N. (2017). The Effect of Work Family Conflict and Job Insecurity On Innovative Behaviour of Korean Workers : The Mediating Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Innovation Management*, 1850003. doi:10.1142/S1363919618500032
- Chu, A. C. (2012). Global Poverty Reduction and Pareto Improving Redistribution. *Macroeconomic Dynamics*, 16(04), 605-624. doi:doi:10.1017/S1365100510000763
- Chung, H. F. L., Yang, Z., & Huang, P.-H. (2015). How does organizational learning matter in strategic business performance? The contingency role of guanxi networking. *Journal of Business Research*, 68(6), 1216-1224. doi:10.1016/j.jbusres.2014.11.016
- Ciravegna, L., & Brenes, E. R. (2016). Learning to become a high reliability organization in the food retail business. *Journal of Business Research*, 69(10), 4499-4506. doi:10.1016/ j.jbusres. 2016.03.015
- Ciulla, J. B. (2008). Leadership studies and “the fusion of horizons”. *The Leadership Quarterly*, 19(4), 393-395. doi:10.1016/j.lequa.2008.05.001
- Claudia, N., Rainer, L., & Florian, K. (2016). Integrating sustainability into strategic supplier portfolio selection. *Management Decision*, 54(1), 194-221. doi:10.1108/MD-05-2015-0191
- Cooper, Hakim, A., & Viswesvaran. (2005). The Construct of Work Commitment : Testing Integrated Frame Work. *Psychological Bulletin*.
- Covey, SR. (1989). *The Seven Habits of Highly Effective People*. Simon & Schuster, New York.

- Cuevas, J. M., Julkunen, S., & Gabrielsson, M. (2015). Power symmetry and the development of trust in interdependent relationships: The mediating role of goal congruence. *Industrial Marketing Management*, 48, 149-159. doi:10.1016/j.indmarman.2015.03.015
- Cui, Y., & Jiao, H. (2018). Organizational justice and management trustworthiness during organizational Change: Interactions of Benevolence, Integrity, and managerial approaches. *Information Processing & Management*. doi:10.1016/j.ipm.2018.10.008
- De Mauro, A., Greco, M., Grimaldi, M., & Ritala, P. (2018). Human resources for Big Data professions: A systematic classification of job roles and required skill sets. *Information Processing & Management*, 54(5), 807-817. doi:10.1016/j.ipm.2017.05.004
- Deichmann, D., & Stam, D. (2015). Leveraging transformational and transactional leadership to cultivate the generation of organization-focused ideas. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 204- 219. doi:10.1016/j.lequa.2014.10.004
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhalindo.
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Selatan. (2020). Data Investasi Provinsi Sumatera Selatan.
- Ding, X., Li, Q., Zhang, H., Sheng, Z., & Wang, Z. (2017). Linking transformational leadership and work outcomes in temporary organizations: A social identity approach. *International Journal of Project Management*, 35(4), 543-556. doi:10.1016/j.ijproman.2017.02.005
- Donohoo, J. (2017). Collective teacher efficacy research: implications for professional learning. *Journal of Professional Capital and Community*, 2(2), 101-116. doi:10.1108/jpcc-10-2016- 0027
- Drejer, I. (2004). Identifying innovation in surveys of services: a Schumpeterian perspective. *Research Policy*, 33(3), 551-562.
- Eggert, A., Ulaga, W., Frow, P., & Payne, A. (2018). Conceptualizing and communicating value in business markets: From value in exchange to value in use. *Industrial Marketing Management*, 69, 80-90. doi:10.1016/j.indmarman.2018.01.018
- E. Hoch, J. (2014). Shared leadership, diversity, and information sharing in teams. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 541-564.

- Ehrlich, J. (2017). Mindful leadership. *Organizational Dynamics*. doi:10.1016/j.orgdyn.2017.05.002
- Elo, M., Benjowsky, C., & Nummela, N. (2015). Intercultural competences and interaction schemes - Four forces regulating dyadic encounters in international business. *Industrial Marketing Management*, 48, 38-49. doi:10.1016/j.indmarman.2015.03.007
- Elvinaro Ardianto. (2007). *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung : Simbiosis Rekatama Media,
- Empi, Muslim. (2014). Diskriminasi Profesi Dalam Nuansa Menuju Paripurna. Blog Spot.com.
- Erkutlu, H. (2012). The impact of organizational culture on the relationship between shared leadership and team proactivity. *Team Performance management: an International Journal*, 18(1/2), 102-119.
- Fan-Hua, K., Cheng- Li, H., & Chia- Ling, C. (2013). An examination of the relationships among budget emphasis, budget planning models and performance. *Management Decision*, 51(1), 120-140. doi:10.1108/00251741311291346
- Fausing, M. S., Jeppe Jeppesen, H., Jønsson, T. S., Lewandowski, J., & Bligh, M. C. (2013). Moderators of shared leadership: work function and team autonomy. *Team Performance management: an International Journal*, 19(5/6), 244-262.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512-525.
- Ferdinand, A.T. (2002). Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen Aplikasi Model-Model Rumit Penelitian Untuk Tesis dan Disertasi. Semarang : BP Undip.
- Ferdinand, A.T. (2014). Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen. Semarang : BP Undip.
- Fernandez-Lores, S., Gavilan, D., Avello, M., & Blasco, F. (2016). Affective commitment to the employer brand: Development and validation of a scale. *BRQ Business Research Quarterly*, 19(1), 40-54. doi:<https://doi.org/10.1016/j.brq.2015.06.001>

- Finn, A., & Wang, L. (2014). Formative vs. reflective measures: Facets of variation. *Journal of Business Research*, 67(1), 2821-2826. doi:10.1016/j.jbusres.2012.08.001
- Firth, B. M., Chen, G. Kirkman, B.L., & Kim K (2015). Newcomers Abroad : Expatriate Adaptation During Early Phases of International Assignments,. *Academy of Management Journal 2014*, Vol. 57, No. 1, 280–300. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2011.0574>, 57(1), 20.
- Fitzsimons, G. M., Sackett, E., & Finkel, E. J. (2016). Transactive Goal Dynamics Theory: A relational goals perspective on work teams and leadership. *Research in Organizational Behavior*, 36, 135-155. doi:10.1016/j.riob.2016.11.006
- Fles, E., & Lakey, B. (2017). The personality traits of consensually supportive people. *Personality and Individual Differences*, 104, 87-91. doi:10.1016/j.paid.2016.07.032
- Fonseca, T., Lima, F., & Pereira, S. C. (2018). Understanding productivity dynamics: A task taxonomy approach. *Research Policy*, 47(1), 289-304. doi:10.1016/j.respol.2017.11.004
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16(5), 469-481.
- Frank Louis Kwaku, O., Emelia Amoako, A., & Theresa, O.-D. (2018). Giving sense and changing perceptions in the implementation of the performance management system in public sector organisations in developing countries. *International Journal of Public Sector Management*, 31(3), 372-392. doi:10.1108/IJPSM-05-2017-0136
- García-Guiu, C., Moya, M., Molero, F., & Moriano, J. A. (2016). Transformational leadership and group potency in small military units: The mediating role of group identification and cohesion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 145-152. doi:10.1016/j.rpt.2016.06.002
- García-Villaverde, P. M., Rodrigo-Alarcón, J., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018). The role of knowledge absorptive capacity on the relationship between cognitive social capital and entrepreneurial orientation. *Journal of Knowledge Management*. doi:10.1108/jkm-07-2017- 0304
- Gaudet, M.-C., & Tremblay, M. (2017). Initiating structure leadership and employee behaviors: The role of perceived organizational support,

- affective commitment and leader-member exchange. *European Management Journal*, 35(5), 663-675. doi:10.1016/j.emj.2017.04.001
- Geiser, C., Hintz, F. A., Leonard Burns, G., & Servera, M. (2019). Structural equation modeling of multiple-indikator multimethod-multioccasion data: A primer. *Personality and Individual Differences*, 136, 79-89. doi:10.1016/j.paid.2017.04.032
- George Ritzer and Douglass J Goodman. (2007). *Teori Sosiologi*. Jakarta : Kencana.
- Gerungan WA. (2004). *Psikologi Sosial*. Bandung : Refika Aditama.
- Getachew, D. S., & Zhou, E. (2018). The Influences of Transformational Leadership On Collective Efficacy : The Moderating Role of Perceived Organisational Support. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 10(4), 7-15.
- Gujarati, DN and Porter DC (2006). Dasar-dasar Ekonometrika. Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Gunarto. M (2018). Analisis Statistik Dengan Model Persamaan Struktural : Teoritis dan Praktis. Bandung : Alfabeta.
- Guinaliu, M., & Jordán, P. (2016). Building trust in the leader of virtual work teams. *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, 20(1), 58-70. doi:10.1016/j.reimke.2016.01.003
- Gupta, V., Singh, S., & Bhattacharya, A. (2017). The Relationships Between Leadership, Work Engagement and Employee Innovative Performance : Empirical Evidence From The Indian R&D Context. *International Journal of Innovation Management*, 21(07), 1750055. doi:10.1142/S1363919617500554
- Gupta, M., & Sayeed, O. (2016). Social Responsibility and Commitment in Management Institutes: Mediation by Engagement. *Verslas: teorija ir praktika*, 17(3), 280-287. doi:10.3846/btp.2016.633
- Gutman, L (1974). The Basis For Scalagram Analysis. Bobbs-Merrill : College Division.
- Hamari, J., Hanner, N., & Koivisto, J. (2017). Service quality explains why people use freemium services but not if they go premium: An empirical study in free-to-play games. *International Journal of Information Management*, 37(1), 1449-1459. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2016.09.004

- Hampden-Turner C. (1990). *Charting The Corporate Mind : Graphic Solutions to Business Conflicts*.The Free Press : New York.
- Han, S. J., Lee, Y., Beyerlein, M., & Kolb, J. (2017). Shared leadership in teams The role of coordination, goal commitment, and knowledge sharing on perceived team performance. *Team Performance management: an International Journal*. doi:10.1108/tpm-11-2016-0050
- Hans, S., & Gupta, R. (2018). Job characteristics affect shared leadership: the moderating effect of psychological safety and perceived self-efficacy. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(6), 730-744.
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). Responsible leadership, affective commitment and intention to quit: an individual level analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1), 45-64.
- Haryanti, Arfiani. (2019). Disiplin Pegawai Negeri. Jakarta : Badan Kepegawaian Negara.
- Hassi, L., & Rekonen, S. (2018). How Individual Characteristics Promote Experimentation In Innovation. *International Journal of Innovation Management*, 0(0), 1850038. doi:10.1142/s136391961850038x
- Hau, Y. S., & Kang, M. (2016). Extending lead user theory to users' innovation-related knowledge sharing in the online user community: The mediating roles of social capital and perceived behavioral control. *International Journal of Information Management*, 36(4), 520-530. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2016.02.008
- Her, Y.-W., Shin, H., & Pae, S. (2018). A multigroup SEM analysis of moderating role of task uncertainty on budgetary participation-performance relationship: Evidence from Korea. *Asia Pacific Management Review*. doi:10.1016/j.apmrv.2018.02.001
- Hewitt-Dundas, N., & Roper, S. (2018). Innovation in UK higher education: A panel data analysis of undergraduate degree programmes. *Research Policy*, 47(1), 121-138. doi:10.1016/j.respol.2017.10.003
- Hodgkinson, I. R., Hughes, P., Radnor, Z., & Glennon, R. (2018). Affective commitment within the public sector: antecedents and performance outcomes between ownership types. *Public Management Review*, 20(12), 1872-1895.

- Hou, J., Walsh, P. P., & Zhang, J. (2015). The dynamics of Human Development Index. *The Social Science Journal*, 52(3), 331-347. doi:10.1016/j.soscij.2014.07.003
- Houghton, J. D., Pearce, C. L., Manz, C. C., Courtright, S., & Stewart, G. L. (2015). Sharing is caring: Toward a model of proactive caring through shared leadership. *Human Resource Management Review*, 25(3), 313-327. doi:10.1016/j.hrmr.2014.12.001
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 74-89. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.004
- Howard, M. C. (2017). Measuring self-esteem instability through a single-administration scale: Still a fruitless endeavor? *Personality and Individual Differences*, 104, 522-532. doi:10.1016/j.paid.2016.09.011
- Hsu, D. K., Burmeister-Lamp, K., Simmons, S. A., Foo, M.-D., Hong, M. C., & Pipes, J. D. (2019). "I know I can, but I don't fit": Perceived fit, self-efficacy, and entrepreneurial intention. *Journal of Business Venturing*, 34(2), 311-326. doi:10.1016/j.jbusvent.2018.08.004
- Hsu, J. S.-C., Li, Y., & Sun, H. (2017). Exploring the interaction between vertical and shared leadership in information systems development projects. *International Journal of Project Management*, 35(8), 1557-1572. doi:10.1016/j.ijproman.2017.08.009
- Huang, K.-E., Wu, J.-H., Lu, S.-Y., & Lin, Y.-C. (2016). Innovation and technology creation effects on organizational performance. *Journal of Business Research*, 69(6), 2187-2192. doi:10.1016/j.jbusres.2015.12.028
- Husain, Z., Dayan, M., & Di Benedetto, C. A. (2016). The impact of networking on competitiveness via organizational learning, employee innovativeness, and innovation process: A mediation model. *Journal of Engineering and Technology Management*, 40, 15-28. doi:10.1016/j.jengtecman.2016.03.001
- Hwang, Y., Lin, H., & Shin, D. (2018). Knowledge system commitment and knowledge sharing intention: The role of personal information management motivation. *International Journal of Information Management*, 39, 220-227. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2017.12.009

- Hyndman, N., & McKillop, D. (2018). Public services and charities: Accounting, accountability and governance at a time of change. *The British Accounting Review*, 50(2), 143-148. doi:10.1016/j.bar.2018.01.001
- Ibrahim, F. (2015/11/Nov 2015). *Knowledge Management Methodology: Developing a 'Middle-Range Thinking Approach' for Knowledge Management Research*, Kidmore End.
- Imran, A., Ata Ul, M., & Murad, A. (2018). Impact of knowledge sharing and absorptive capacity on project performance: the moderating role of social processes. *Journal of Knowledge Management*. doi:10.1108/JKM-10-2016-0449
- Jackson, J. D., Yi, M. Y., & Park, J. S. (2013). An empirical test of three mediation models for the relationship between personal innovativeness and user acceptance of technology. *Information & Management*, 50(4), 154-161. doi:10.1016/j.im.2013.02.006
- Jain, A. K. (2016). Volunteerism, affective commitment and citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 657-671. doi:10.1108/jmp-02-2014-0042
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen : Model of Organisational Commitment Measurement Issue. *The Icfai Journal of Organizational Behaviour*.
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227-234. doi:10.1016/j.apmrv.2017.11.001
- Johnson, M. K., & Mortimer, J. T. (2015). Reinforcement or Compensation? The Effects of Parents' Work and Financial Conditions on Adolescents' Work Values during the Great Recession. *J Vocat Behav*, 87, 89-100. doi:10.1016/j.jvb.2014.12.005
- Jordan, S. L., Ferris, G. R., & Lamont, B. T. (2018). A framework for understanding the effects of past experiences on justice expectations and perceptions of human resource inclusion practices. *Human Resource Management Review*. doi:10.1016/j.hrmr.2018.07.003
- Joresberg Karl G and Sorborm (1993). Structural Equation Modelling With The SIMPLIS Command Language. Chicago : SSI.Inc

- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68. doi:10.1016/j.ijhm.2015.12.004
- Kanter RM. (1989). *Beyond The Cowboy and The Corporate : A Call to Action in Psychological Dimensions of Organisational Behaviour*. Mac Millan : New York.
- Karatepe, O. M., Yavas, U., Babakus, E., & Deitz, G. D. (2018). The effects of organizational and personal resources on stress, engagement, and job outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 147-161. doi:10.1016/j.ijhm.2018.04.005
- Katz, N., Lazer, D., Arrow, H., & Contractor, N. (2004). Network Theory and Small Groups. *Small Group Research*, 35(3), 307-332. doi:10.1177/1046496404264941
- Kelliher, F., Reinl, L., Johnson, T. G., & Joppe, M. (2018). The role of trust in building rural tourism micro firm network engagement: A multi-case study. *Tourism Management*, 68, 1-12. doi:10.1016/j.tourman.2018.02.01
- Kenny, D.A., (2008). Mediation. [Hhttp://davidakenny.net/cm/mediate/htm](http://davidakenny.net/cm/mediate/htm).
- Kertawidana, I Dewa. (2019) Efikasi Diri dan Empati Dalam Meningkatkan Perilaku Altruisme Pada Personel BPBD Provinsi Sumatera Selatan. *Proceeding Conference International on Disaster Management Universitas Pertahanan Bogor*.
- Kim, S.-S., Scott, D., & Crompton, J. L. (2017). An Exploration of the Relationships Among Social Psychological Involvement, Behavioral Involvement, Commitment, and Future Intentions in the Context of Birdwatching. *Journal of Leisure Research*, 29(3), 320-341. doi:10.1080/00222216.1997.11949799
- Krause, R. M., Feiock, R. C., & Hawkins, C. V. (2016). The Administrative Organization of Sustainability Within Local Government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(1), 113-127. doi:10.1093/jopart/muu032
- Kshetri, N. (2018). 1 Blockchain's roles in meeting key supply chain management objectives. *International Journal of Information Management*, 39, 80-89. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2017.12.005

- Kulviwat, S., C. Bruner Ii, G., & P. Neelankavil, J. (2014). Self-efficacy as an antecedent of cognition and affect in technology acceptance. *Journal of Consumer Marketing*, 31(3), 190-199. doi:10.1108/jcm-10-2013-0727
- Laguía, A., Moriano, J. A., & Gorgievski, M. J. (2019). A psychosocial study of self-perceived creativity and entrepreneurial intentions in a sample of university students. *Thinking Skills and Creativity*, 31, 44-57. doi:10.1016/j.tsc.2018.11.004
- Latham, G., Seijts, G., & Slocum, J. (2016). The goal setting and goal orientation labyrinth. *Organizational Dynamics*, 45(4), 271-277. doi:10.1016/j.orgdyn.2016.10.001
- Latham, G. P. (2016). Goal setting: a possible theoretical framework for examining the effect of priming goals on organizational behavior. *Current Opinion in Psychology*, 12, 85-8. doi:10.1016/j.copsyc.2016.07.005
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing the Benefits and Overcoming the Pitfalls of Goal Setting. *Organizational Dynamics*, 35(4), 332-340. doi:10.1016/j.orgdyn.2006.08.008
- Latorre, F., Guest, D., Ramos, J., & Gracia, F. J. (2016). High commitment HR practices, the employment relationship and job performance: A test of a mediation model. *European Management Journal*, 34(4), 328-337. doi:10.1016/j.emj.2016.05.005
- Lawal, O. A. (2017). Relationship Between Trust In Organizational Leaders and Entrepreneurship : Roles Played By Work and Individual Factors. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 22(02), 1750014. doi:10.1142/s1084946717500145
- Leal-Rodríguez, A. L., Ariza-Montes, J. A., Roldán, J. L., & Leal-Millán, A. G. (2014). Absorptive capacity, innovation and cultural barriers: A conditional mediation model. *Journal of Business Research*, 67(5), 763-768. doi:10.1016/j.jbusres.2013.11.041
- Li, H., Zhang, Y., Wu, C., & Mei, D. (2016). Effects of Field Dependence-Independence and Frame of Reference on Navigation Performance Using Multi-dimensional Electronic Maps. *Personality and Individual Differences*, 97, 289-299. doi:10.1016/j.paid.2016.03.078

- Lim, C., Kim, K.-H., Kim, M.-J., Heo, J.-Y., Kim, K.-J., & Maglio, P. P. (2018). From data to value: A nine-factor framework for data-based value creation in information-intensive services. *International Journal of Information Management*, 39, 121-135.doi:10.1016/j.ijinfomgt.2017.
- Lin, W., Wang, L., Bamberger, P. A., Zhang, Q., Wang, H., Guo, W., Zhang, T. (2016). Leading future orientations for current effectiveness: The role of engagement and supervisor coaching in linking future work self salience to job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 145-156. doi:10.1016/j.jvb.2015.12.002
- Loomba, A. P., & Karsten, R. (2019). Self-efficacy's role in success of quality training programmes. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 24-39.
- Luhan, J., & Novotná, V. (2015). ICT Use in EU According to National Models of Behaviour. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213, 80-85. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.407
- Luo, N., Zhang, M., Hu, M., & Wang, Y. (2016). How community interactions contribute to harmonious community relationships and customers' identification in online brand community. *International Journal of Information Management*, 36(5), 673-685.doi:10.1016/j.ijinfomgt.2016.04.016
- Lyra, M. G., Gomes, R. C., & Pinto, M. M. (2017). Knowledge sharing relevance in social responsibility partnerships. *Journal of Management Development*, 36(1), 129-138.
- Maaß, U., & Ziegler, M. (2017). Narcissistic self-promotion is not moderated by the strength of situational cues. *Personality and Individual Differences*, 104, 482-488. doi:10.1016/j.paid.2016.09.008
- Maloney, M., & McCarthy, A. (2017). Understanding pension communications at the organizational level: Insights from bounded rationality theory & implications for HRM. *Human Resource Management Review*, 27(2), 338-352. doi:10.1016/j.hrmr.2016.08.001
- Man, U. I. (2017). Understanding the effects of multi-dimensional tourism experiences on tourists' positive emotions and satisfaction in the context of casino hotels. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 11(2), 142-156. doi:10.1108/IJCTHR-05-2016-0050
- Marchington, M. (2015). Human resource management (HRM): Too busy looking up to see where it is going longer term? *Human Resource Management Review*, 25(2), 176-187. doi:10.1016/j.hrmr.2015.01.007

Margono (2004). Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.

Martin-Perez, V., & Martin-Cruz, N. (2015). The mediating role of affective commitment in the rewards–knowledge transfer relation. *Journal of Knowledge Management*, 19(6), 1167-1185.

Martinsuo, M., & Hoverfält, P. (2017). Change program management: Toward a capability for managing value-oriented, integrated multi-project change in its context. *International Journal of Project Management*. doi:10.1016/j.ijproman.2017.04.018

Matei, A., & Antonie, C. (2015). The Need for Positive Change: Adapting Management in Public Administration. *Procedia Economics and Finance*, 26, 345-350. doi:10.1016/s2212- 5671(15)00863-1

McFerran, B., Aquino, K., & Tracy, J. L. (2014). Evidence for two facets of pride in consumption: Findings from luxury brands. *Journal of Consumer Psychology*, 24(4), 455-471. doi:10.1016/j.jcps.2014.03.004

Mesmer-Magnus, J., Niler, A. A., Plummer, G., Larson, L. E., & DeChurch, L. A. (2017). The cognitive underpinnings of effective teamwork: a continuation. *Career Development International*, 22(5), 507-519. doi:10.1108/cdi-08-2017-0140

Migdadi, M. M., Abu Zaid, M. K. S., Al-Hujran, O. S., & Aloudat, A. M. (2016). An empirical assessment of the antecedents of electronic-business implementation and the resulting organizational performance. *Internet Research*, 26(3), 661-688. doi:[http:// dx.doi.org/10.1108/IntR-08-2014-0203](http://dx.doi.org/10.1108/IntR-08-2014-0203)

Milana, E., & Maldaon, I. (2015). Managerial Characteristics and its Impact on Organizational Performance: Evidence from Syria. *Verslas: teorija ir praktika*, 16(2), 212-221. doi:10.3846/btp.2015.486

Mihaltan, D. C., Vitan, D., & Cucui, G. (2015). Analysing the Financial Effectiveness of the Nonprofits. Case Study on Health Nonprofits. *Procedia Economics and Finance*, 26, 367- 374. doi:10.1016/s2212- 5671(15)00866-7

Miles, E. W., & Clenney, E. F. (2012). Extremely difficult negotiator goals: Do they follow the predictions of goal-setting theory? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118(2), 108-115. doi:10.1016/j.obhdp.2012.02.001

- Mills, J. P., & Boardley, I. D. (2017). Development and initial validation of an indirect measure of transformational leadership integrity. *Psychology of Sport and Exercise*, 32, 34-46. doi:10.1016/j.psychsport.2017.05.005
- Min, D.-J., & Cunha, M. (2019). The influence of horizontal and vertical product attribute information on decision making under risk: The role of perceived competence. *Journal of Business Research*, 97, 174-183. doi:10.1016/j.jbusres.2018.12.078
- Mitchell, J. N., & Bruno, D. (2016). Developing sustainable management theory: goal-setting theory based in virtue. *Management Decision*, 54(2), 304-320. doi:10.1108/MD-05-2014-0312
- Mitchel TR and Larson. (1997). *People and Organization An Introduction Organizational Behaviour*. Singapore : Mc Graww Hill Ltd.
- Moran, C., Boley, B. B., Woosnam, K. M., Jordan, E. J., Kline, C., & Knollenberg, W. (2018). The battle of the socials: Which socially symbolic factors best predict intent to travel? *Tourism Management*, 68, 324-327. doi:10.1016/j.tourman.2018.03.023
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Jurnal of Marketing*, 58(3), 20.
- Moorhead and Chung Megginson. (2008). Pengertian, Tujuan, dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan. <Http://dansite worldpress.com/2008/04/10>.
- Moura, R., Beer, M., Patelli, E., Lewis, J., & Knoll, F. (2017). Learning from accidents: Interactions between human factors, technology and organisations as a central element to validate risk studies. *Safety Science*, 99, 196-214. doi:10.1016/j.ssci.2017.05.001
- Muethel, M., & Hoegl, M. (2013). Shared leadership effectiveness in independent professional teams. *European Management Journal*, 31(4), 423-432. doi:10.1016/j.emj.2012.11.008
- Nahrgang, J. D., DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R., Spitzmuller, M., Jundt, D. K., & Ilgen, D. R. (2013). Goal setting in teams: The impact of learning and performance goals on process and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122(1), 12-21. doi:10.1016/j.obhdp.2013.03.008

- Naim, M. F., & Lenka, U. (2017). Linking knowledge sharing, competency development, and affective commitment: evidence from Indian Gen Y employees. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 885-906. doi:10.1108/jkm-08-2016-0334
- Narayan, P. K. (2005). The government revenue and government expenditure nexus: empirical evidence from nine Asian countries. *Journal of Asian Economics*, 15(6), 1203-1216. doi:10.1016/j.asieco.2004.11.007
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9. doi:10.1016/j.jbusres.2018.04.001
- Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2017). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202-213. doi:10.1016/j.jbusres.2016.08.018
- Noe, Raymond. A-Hollen Beek (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta : Salemba Empat.
- Özbağ, G. K. (2016). The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 235-242. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.019
- Ozili, P. K. (2018). Impact of digital finance on financial inclusion and stability. *Borsa Istanbul Review*, 18(4), 329-340. doi:10.1016/j.bir.2017.12.003
- Paglis, L. L. (2010). Leadership self-efficacy: Research findings and practical applications. *Journal of Management Development*, 29(9), 771-782.
- Pandey, D. P., & Pandey, D. M. M. (2015). *Research Methodology : Tools and Techniques : Bridge Centre*.
- Pangil, F., & Moi Chan, J. (2014). The mediating effect of knowledge sharing on the relationship between trust and virtual team effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 18(1), 92- 106. doi:10.1108/jkm-09-2013-0341
- Papousek, I., Paechter, M., Weiss, E. M., & Lackner, H. K. (2017). The tendency to ruminate and the dynamics of heart rate recovery after an ordinary, mildly stressful performance situation. *Personality and Individual Differences*, 104, 150-154. doi:10.1016/j.paid.2016.08.003

- Parida, V., George, N. M., Lahti, T., & Wincent, J. (2016). Influence of subjective interpretation, causation, and effectuation on initial venture sale. *Journal of Business Research*, 69(11), 4815-4819. doi:10.1016/j.jbusres.2016.04.036
- Parul, M., & Pooja, G. (2017). The relationship between learning culture, inquiry and dialogue, knowledge sharing structure and affective commitment to change. *Journal of Organizational Change Management*, 30(4), 610-631. doi:10.1108/JOCM-09-2016-0176
- Paulssen, M., Leischnig, A., Ivens, B. S., & Birk, M. M. (2016). Relational norms in customer– company relationships: Net and configurational effects. *Journal of Business Research*, 69(12), 5866-5874. doi:10.1016/j.jbusres.2016.04.101
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515. doi:10.1016/j.paid.2016.09.020
- Pérez, A., & Rodríguez del Bosque, I. (2014). Sustainable development and stakeholder relations management: Exploring sustainability reporting in the hospitality industry from a SD-SRM approach. *International Journal of Hospitality Management*, 42, 174-187. doi:10.1016/j.ijhm.2014.07.003
- Pettit, N. C., Doyle, S. P., Lount, R. B., & To, C. (2016). Cheating to get ahead or to avoid falling behind? The effect of potential negative versus positive status change on unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137, 172-183. doi:10.1016/j.obhdp.2016.09.005
- Phaneuf, J.-É., Boudrias, J.-S., Rousseau, V., & Brunelle, É. (2016). Personality and transformational leadership: The moderating effect of organizational context. *Personality and Individual Differences*, 102, 30-35. doi:10.1016/j.paid.2016.06.052
- Preacher, KJ and Leonardelli, GJ (2006) Calculation For The Sobel Test : An Interactive Calculation Tool For Mediation Test. www.pscych.ku.edu/preacher/sobel/sobel/htm.
- Prebensen, N. K., & Xie, J. (2017). Efficacy of co-creation and mastering on perceived value and satisfaction in tourists' consumption. *Tourism Management*, 60, 166-176. doi:10.1016/j.tourman.2016.12.001

- Pujiyanto. (2013). The Symbolic Aesthetic of Pachaging Design. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 3(2).
- Qamari, I. N., Dewayani, J., & Ferdinand, A. T. (2019). Strategic Human Resources Roles and Knowledge Sharing: How do enhancing Organizational Innovation? *Quality Access to Success*, 20(168), 8.
- Qu, R., Janssen, O., & Shi, K. (2015). Transformational leadership and follower creativity: The mediating role of follower relational identification and the moderating role of leader creativity expectations. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 286-299. doi:10.1016/j.lequa.2014.12.004
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath,
- U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190-203. doi:10.1016/j.hrmr.2017.07.002
- Rau, H., Goggins, G., & Fahy, F. (2018). From invisibility to impact: Recognising the scientific and societal relevance of interdisciplinary sustainability research. *Research Policy*, 47(1), 266- 276. doi:10.1016/j.respol.2017.11.005
- Rhee, J. H., & Ji, H. (2011). How to further exploit social capital: An empirical investigation of three dimensions of social capital and their contributions to individual performance. *Asian Business & Management*, 10(4), 485-507. doi:10.1057/abm.2011.19
- Ribeiro, N., Gomes, D., & Kurian, S. (2018). Authentic leadership and performance: the mediating role of employees' affective commitment. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 213-225.
- Ribeiro, N., Yücel, İ., & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1901-1917.
- Rindt, J., & Mouzas, S. (2015). Exercising power in asymmetric relationships: The use of private rules. *Industrial Marketing Management*, 48, 202-213. doi:10.1016/j.indmarman.2015.03.018

- Rodwell, D., Hawkins, A., Haworth, N., Larue, G. S., Bates, L., & Filtness, A. (2018). A mixed- methods study of driver education informed by the Goals for Driver Education: Do young drivers and educators agree on what was taught? *Safety Science*, 108, 140-148. doi:10.1016/j.ssci.2018.04.017
- Roșoiu, I. (2015). The Impact of the Government Revenues and Expenditures on the Economic Growth. *Procedia Economics and Finance*, 32, 526-533. doi:10.1016/s2212-5671(15)01428
- Rusman (2012). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rutaprilia, (2014). “*Teknologi*”, <http://rutaprilia.wordpress.com/>,
- Sandvik, A. M., Croucher, R., Espedal, B., & Selart, M. (2018). Intellectual stimulation and team creative climate in a professional service firm. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 6(1), 39-53. doi:10.1108/EBHRM-01-2017-0006
- Sasongko, G., & Huruta, A. D. (2018). Monetary policy and the causality between inflation and money supply in Indonesia. *Business: Theory and Practice*, 19, 80-87. doi:10.3846/btp.2018.09
- Sawani, Y., Abdillah, A., Rahmat, M., Noyem, J. A., & Sirat, Z. (2016). Employer's Satisfaction on Accounting Service Performance: A Case of Public University Internship Program. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 224, 347-352. doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.386
- Scupola, A., & Zanfei, A. (2016). Governance and innovation in public sector services: The case of the digital library. *Government Information Quarterly*, 33(2), 237-249. doi:10.1016/j.giq.2016.04.005
- Semuel, H., Siagian, H., & Octavia, S. (2017). The effect of leadership and innovation on differentiation strategy and company performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 1152-1159.
- Şener, İ., Varoğlu, A., & Karapolatgil, A. A. (2016). Sustainability Reports Disclosures: Who are the Most Salient Stakeholders? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 84-92. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.028
- Sevillano, V., & Fiske, S. T. (2016). Fantasia : Being emotionally involved with a stereotyped target changes stereotype warmth. *International Journal of Intercultural Relations*, 54, 1-14. doi:10.1016/j.ijintrel.2016.06.001

- Shaabani, E., Ahmadi, H., & Yazdani, H. (2012). Do interactions among elements of knowledge management lead to acquiring core competencies? *Business Strategy Series*, Vol. 13 No. 6, pp. 307-322. doi:10.1108/17515631211286164
- Shams, S. M. R. (2016). Capacity building for sustained competitive advantage: a conceptual framework. *Marketing Intelligence & Planning*, 34(5), 671-691. doi:doi:10.1108/MIP-08- 2015-0161
- Shareef, M. A., Mukerji, B., Alryalat, M. A. A., Wright, A., & Dwivedi, Y. K. (2018). Advertisements on Facebook: Identifying the persuasive elements in the development of positive attitudes in consumers. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 43, 258-268. doi:10.1016/j.jretconser.2018.04.006
- Shelly, Angraini. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bersama dan Kimitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. [Hhttp://repository.univ.tridinanti.ac.id/id/eprint/2937](http://repository.univ.tridinanti.ac.id/id/eprint/2937).
- Shinnar, R. S., Hsu, D. K., & Powell, B. C. (2014). Self-efficacy, entrepreneurial intentions, and gender: Assessing the impact of entrepreneurship education longitudinally. *The International Journal of Management Education*, 12(3), 561-570. doi:10.1016/j.ijme.2014.09.005
- Sholihin, M., Pike, R., Mangena, M., & Li, J. (2011). Goal-setting participation and goal commitment: Examining the mediating roles of procedural fairness and interpersonal trust in a UK financial services organisation. *The British Accounting Review*, 43(2), 135-146. doi:10.1016/j.bar.2011.02.003
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, 442-450. doi:10.1016/j.jbusres.2017.11.001
- Shukla, A., Singh, S., Rai, H., & Bhattacharya, A. (2018). Employee empowerment leading to flexible role orientation: A disposition-based contingency framework. *IIMB Management Review*, 30(4), 330-342. doi:10.1016/j.iimb.2018.08.002
- Sindung Haryanto. (2012). *Spektrum Teori Sosial Dari Klasik Hingga Post Modern*. Yogyakarta : Ar- Ruzz Media.

- Skibiński, A., Sipa, M., & Gorzeń-Mitka, I. (2016). An Intergenerational Cooperation in the Organization - View from the Age Perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 412-419. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.051
- Skippari, M., Laukkanen, M., & Salo, J. (2017). Cognitive barriers to collaborative innovation generation in supply chain relationships. *Industrial Marketing Management*, 62, 108-117. doi:10.1016/j.indmarman.2016.08.002
- Skoludova, J., & Kozena, M. (2015). Identification of the Tools and Methods of Selected Factors of Organization's Competitiveness in the Czech Republic. *Procedia Economics and Finance*, 26, 609-615. doi:10.1016/s2212-5671(15)00795-9
- Soekanto, Soerjono. (2005). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Song, Z., & Chon, K. (2012). General self-efficacy's effect on career choice goals via vocational interests and person-job fit: A mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 798-808. doi:10.1016/j.ijhm.2011.09.016
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Stachova, K., Stacho, Z., & Vicen, V. (2017). Efficient involvement of human resources in innovations through effective communication. *Business: Theory and Practice*, 18(1), 33-42. doi:10.3846/btp.2017.004
- Steven Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pujaatmaka Indeks Kelompok Gramedia.
- Stylos, N., Vassiliadis, C. A., Bellou, V., & Andronikidis, A. (2016). Destination images, holistic images and personal normative beliefs: Predictors of intention to revisit a destination. *Tourism Management*, 53, 40-60. doi:10.1016/j.tourman.2015.09.006
- Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder, A. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research*, 83, 120-129. doi:10.1016/j.jbusres.2017.09.044

- Sugiura, H., Mifune, N., Tsuboi, S., & Yokota, K. (2017). Gender differences in intergroup conflict: The effect of outgroup threat priming on social dominance orientation. *Personality and Individual Differences*, 104, 262-265. doi:10.1016/j.paid.2016.08.013
- Suhr, D., & Shay, M. (2014). *Guidelines for Reliability, Confirmatory and Exploratory Factor Analysis*.
- Sulistiyani, E., & Ferdinand, A. T (2018). Value Oriented Developmental Intercation Capability : A Driver For Teamwork Performance. *Business: Theory and Practice*, 19, 9. doi:10.3846/btp.2018.30
- Sulistyo, H., & Siyamtinah. (2016). Innovation capability of SMEs through entrepreneurship, marketing capability, relational capital and empowerment. *Asia Pacific Management Review*, 21(4), 196-203. doi:10.1016/j.apmrv.2016.02.002
- Sullivan, Y. W., & Kim, D. J. (2018). Assessing the effects of consumers' product evaluations and trust on repurchase intention in e-commerce environments. *International Journal of Information Management*, 39, 199-219. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2017.12.008
- Supyuenyong, V., & Swierczek, F. W. (2011). Knowledge Management Process and Organizational Performance in SMEs. *International Journal of Knowledge Management*, 7(2), 1-21. doi:10.4018/jkm.2011040101
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542-559.
- Syafril. (2010). Statistika. Sukabumi Press.
- Szczepańska-Woszczyna, K., Dacko-Pikiewicz, Z., & Lis, M. (2015). Responsible Leadership: A Real Need or Transient Curiosity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213, 546-551. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.448
- Tavassoli, S., & Karlsson, C. (2015). Persistence of various types of innovation analyzed and explained. *Research Policy*, 44(10), 1887-1901. doi:10.1016/j.respol.2015.06.001
- Thacker, R. A. (2015). The application of social exchange to commitment bonds of pro-union employees: cognitive calculations of reciprocity. *Human Resource Management Review*, 25(3), 287-297. doi:10.1016/j.hrmr.2014.10.001

- Thanawut, L., Pattana, B., Somboon, K., & Supawadee, P. (2017). The relationship between empowerment and the three-component model of organisational commitment: an empirical study of Thai employees working in Thai and American airlines. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 11(2), 227-242. doi:10.1108/IJCTHR-07-2015- 0069
- Theresia, Natalia Tupan. Florence DJ Lengkin (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara. Bandung : Refika Aditama.
- Trefalt, Š., Drnovšek, M., Svetina-Nabergoj, A., & Adlešič, R. V. (2013). Work-life experiences in rapidly changing national contexts: Structural misalignment, comparisons and choice overload as explanatory mechanisms. *European Management Journal*, 31(5), 448-463. doi:10.1016/j.emj.2013.04.006
- Tsaur, S.-H., Wang, C.-H., Yen, C.-H., & Liu, Y.-C. (2014). Job standardization and service quality: The mediating role of prosocial service behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 130-138. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm>. 2014.04.004
- Tse, H. H. M., Huang, X., & Lam, W. (2013). Why does transformational leadership matter for employee turnover? A multi-foci social exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 24(5), 763-776. doi:10.1016/j.lequa.2013.07.005
- Tung, H.-L., & Chang, Y.-H. (2011). Effects of empowering leadership on performance in management team Mediating effects of knowledge sharing and team cohesion. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 2(1), 43-60. doi:10.1108/20408001111148720
- Vallen, B., G. Block, L., & Eisenstein, E. (2014). How missed temporal deadlines influence consumption behavior. *Journal of Consumer Marketing*, 31(5), 360-370. doi:10.1108/jcm-05- 2014-0984
- Verma, S., Bhattacharyya, S. S., & Kumar, S. (2018). An extension of the technology acceptance model in the big data analytics system implementation environment. *Information Processing & Management*, 54(5), 791-806. doi:10.1016/j.ipm.2018.01.004

- Vivian Chen, C.-H., Yuan, M.-L., Cheng, J.-W., & Seifert, R. (2016). Linking transformational leadership and core self-evaluation to job performance: The mediating role of felt accountability. *The North American Journal of Economics and Finance*, 35, 234-246. doi:10.1016/j.najef.2015.10.012
- Vogelgesang, G. R., Leroy, H., & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 405-413. doi:10.1016/j.lequa.2013.01.004
- W. Lam, L., & Liu, Y. (2014). The identity-based explanation of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 321-340.
- Wan, J., & Qinxuan, G. (2016). How abusive supervision and abusive supervisory climate influence salesperson creativity and sales team effectiveness in China. *Management Decision*, 54(2), 455-475. doi:10.1108/MD-07-2015-0302
- Wang, H.-J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195. doi:10.1016/j.jvb.2017.03.009
- Wang, L., & Yan, F. (2018). Emotion regulation strategy mediates the relationship between goal orientation and job search behavior among university seniors. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2018.05.011
- Wasti, S. A., & Can, Ö. (2008). Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 404-413. doi:10.1016/j.jvb.2008.08.003
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391-400. doi:10.1016/j.jvb.2010.05.003
- Wenxing, L., Pengcheng, Z., Jianqiao, L., Po, H., & Jianghua, M. (2016). Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), 130-147. doi:10.1108/MD-09-2013-0443

- Wolfe, M. T., & Patel, P. C. (2018). Satisfaction guaranteed? Life satisfaction, institutional factors, and self-employment. *Journal of Business Venturing Insights*, 9, 45-52. doi:10.1016/j.jbvi.2018.02.002
- Woodley, M. A., & Fernandes, H. B. F. (2014). Strategic and cognitive differentiation-integration effort in a study of 76 countries. *Personality and Individual Differences*, 57, 3-7. doi:10.1016/j.paid.2013.09.010
- Wulandari, F., Ferdinand, A. T., & Dwiatmadja, C. (2018). Knowledge Sharing in a Critical Moment of Work. *International Journal of Knowledge Management*, 14(2), 88-98. doi:10.4018/ijkm.2018040106
- Xerri, M. J., & Reid, S. R. M. (2017). Human Resources and Innovative Behaviour : Improving Nursing Performance. *International Journal of Innovation Management*, 1850019. doi:10.1142/S1363919618500196
- Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 78-87. doi:10.1016/j.jvb.2017.03.001
- Yam, B. L., Jayachandran, C., Barry, J. B., & robin t, p. (2016). Empathy, nonverbal immediacy, and salesperson performance: the mediating role of adaptive selling behavior. *Journal of Business & Industrial Marketing*. doi:10.1108/JBIM-03-2015-0048
- Yeke, S., & Semerciöz, F. (2016). Relationships Between Personality Traits, Cultural Intelligence and Intercultural Communication Competence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 313-319. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.036
- Yılmaz, G., Birgün, S., & Apak, S. (2016). Modelling of Consignment Process by Using Axiomatic Design. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 178-188. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.013
- Yusirwan, I Nengah Sukiarta, dan Ary Wahyono. (2020). Kepercayaan Masyarakat Terhadap Kinerja Polda Sumatera Selatan. *Humas Polda Sumsel Press*.
- Zablah, A. R., Bellenger, D. N., & Johnston, W. J. (2004). An evaluation of divergent perspectives on customer relationship management: Towards a common understanding of an emerging phenomenon. *Industrial Marketing Management*, 33(6), 475-489. doi:10.1016/j.indmarman.2004.01.006

- Zhang, M., Zhang, G.-y., Gursoy, D., & Fu, X.-r. (2018). Message framing and regulatory focus effects on destination image formation. *Tourism Management*, 69, 397-407. doi:10.1016/j.tourman.2018.06.025
- Zhao, D., & Smallbone, D. (2019). What affects nascent entrepreneurs' proactiveness. *Asia Pacific Management Review*. doi:10.1016/j.apmrv.2018.12.001
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.015
- Zopiatis, A., & Theocharous, A. L. (2013). Revisiting hospitality internship practices: A holistic investigation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13, 33-46. doi:10.1016/j.jhlste.2013.04.002