

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PT. BINA VALASINDO DOLARASIA SEJAHTERA UTAMA JAKARTA

Meylani Tuti

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Etty Nurwati

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Anisa Nurul Karimah

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRAK

The purpose of this research is to analyze the effect of leadership and organizational commitment on performance through motivation. The population of this research are employees of PT. Binavalasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta. The sampling technique by saturation with 158 respondents. Method of collecting data by census technique using questionnaire that has been tested its validity and reliability. Data analysis by descriptive and quantitative. The quantitate analysis use Path Analysis with SPSS 20. The result of the research showed that Leadership has a significant effect towards Motivation by the value of 4.62, while Organizational Commitment has a significant effect towards Motivation by the value of 5.76, Leadership has a significant effect towards Performance by the value of 3.01, while Organizational Commitment has a significant effect towards Performance by the value of 2.93, Motivation has a significant effect towards Performance by the value of 8.57, Leadership has a significant indirect effect on Performance through Motivation by the value of 2.74, while Organizational Commitment has a significant indirect effect on Performance through Motivation by the value 4.43.

Keyword: *leadership, organizational commitment, performance, motivation.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam hal memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan ini dimaksudkan untuk dapat memenuhi tantangan meningkatnya perkembangan yang semakin cepat di dalam segala bidang, sehingga perlu dilakukan secara terus menerus oleh sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat menunjang perusahaan untuk maju dan berkembang dengan pesat, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka adanya faktor – faktor penting yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Faktor tersebut diantaranya adalah kepemimpinan. Suatu perusahaan membutuhkan seorang

pemimpin yang mampu mengelola semua kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan yang berada di dalam perusahaan.

Menurut Robbins dalam Suwatno (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Dikarenakan pemimpin memegang peranan yang sangat penting. Seorang pemimpin memiliki tugas tidak hanya mampu dalam berhubungan dengan atasannya, tetapi juga harus mampu dalam berhubungan dengan bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sesuai dengan perintahnya, dengan sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan dapat digunakan untuk mengarahkan

sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang baik.

Faktor lain dari kepemimpinan adalah Komitmen Organisasi. Kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Wagner dan Hollenback dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen Organisasi adalah sejauh mana mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ini menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Keberhasilan sumber daya manusia dapat dilihat dari bagaimana komitmen dan kepemimpinannya yang diterapkan dalam kinerja di perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini sangat berperan penting di dalam kegiatan perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap motivasi, pengaruh langsung kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Landasan Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak

langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Anoraga dalam Sutrisno, 2017). Sedangkan Chung dan Megginson dalam Bangun (2012) Kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.

Kartono dalam Suwatno dan Priansa (2016) menyatakan Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Adapun Hughes *et all* dalam Mulyadi (2015) Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi sebuah kelompok yang terorganisir untuk mencapai suatu tujuan mereka. Sedangkan Martoyo dalam Ardana et al. (2012) Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang – orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dengan baik oleh pemimpin tersebut. Jika pemimpin dilihat dari sisi bahasa Inggris yaitu “*Leader*”, yang mempunyai tugas *me – Lead* anggota di organisasi, sedangkan Rivai (2013) makna *Lead* adalah; ***Loyalty***, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.; ***Educate***, pemimpin mampu untuk mengedukai rekan – rekannya dan mewariskan tacit knowledge pada rekan – rekannya.; ***Advice***, memberikan saran dan nasihat dari permasalahan yang ada.; dan ***Discipline***, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

Kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak positif pada bawahannya salah satunya adalah motivasi bawahan untuk dapat bekerja mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan dalam Sutrisno (2017) motivasi adalah pemberian

daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian (Rego, *et all* (2017); Adely (2017)) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kinerja yang baik pada perusahaan. Menurut Armstrong dan Murlis dalam Wibowo (2016) kinerja adalah suatu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran, dan standar. Hasil penelitian (Wahyuningsih (2015); Bahrum dan Sinaga (2015); Barkhowa et al (2017)) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi
- H2: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
- H3: Ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang organisasi memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge dalam Sinambela dan Sinambela, 2019). Adapun Griffin dalam Samsuddin (2012) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Komitmen Organisasional adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom dalam Wibowo, 2016). Sedangkan Schermerhorn dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen Organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen dalam Luthans (2005). Ketiga dimensi tersebut adalah; **Komitmen afektif** adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.; **Komitmen kelanjutan** adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.; dan **Komitmen normatif** adalah perusahaan wajib tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Komitmen karyawan pada perusahaan akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk mencapai hasil tertinggi. Menurut Malthis dalam Sinambela dan Sinambela (2019) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Hasil penelitian (Farida, et al. (2016); Hadiwijaya (2013)) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan dan termotivasi untuk bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Prawirosentono dalam Sinambela dan Sinambela (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hasil penelitian (Respatiningsih dan Sudirjo (2015); Sapitri (2016); Pane dan Fatmawati (2017)) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H4: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi
- H5: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja
- H6: Ada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2017). Sedangkan menurut Malthis dalam Sinambela dan Sinambela (2019) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Adapun menurut Gibson *et al* dalam buku Mulyadi (2015) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda (Heller dalam Wibowo, 2016). Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut Soroso dalam Fahmi (2016) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik

tertentu (*specific goal directed way*). Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan dalam Sutrisno (2017) atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

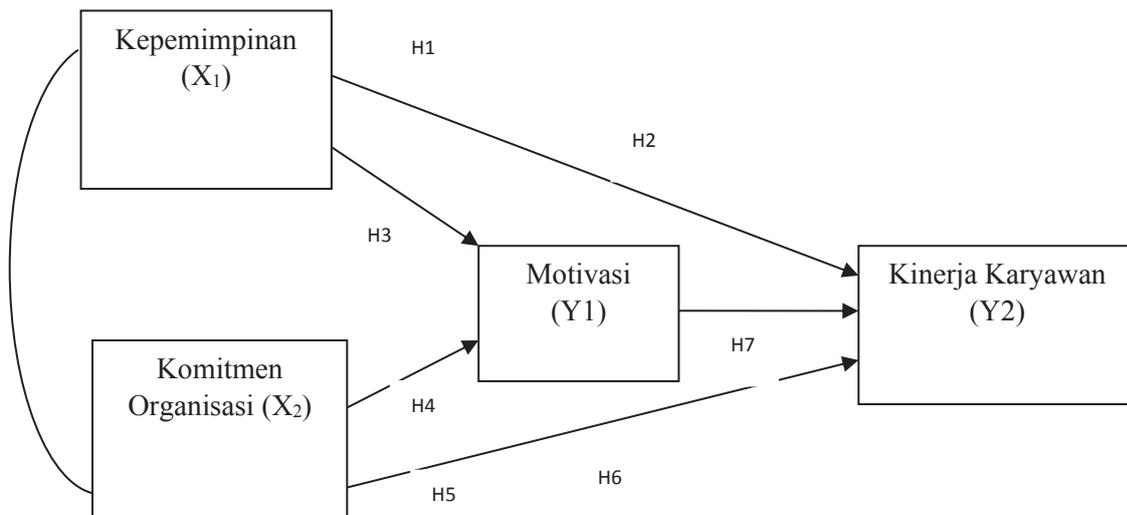
Motivasi yang dimiliki karyawan baik dari dalam maupun luar dirinya akan meningkatkan semangat bekerja untuk menghasilkan yang terbaik. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Inaray, et al. (2016); Septiani dan Nuridin (2016); Respatiningsih dan Sudirjo (2015)) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut;

- H7: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Kinerja

Kinerja adalah suatu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran, dan standar (Armstrong dan Murlis dalam Wibowo, 2016). Adapun menurut Prawirosentono dalam Sinambela dan Sinambela (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Djunaedi (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Metodologi Penelitian

Analisis Jalur (Path Analyze) Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel yang dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausal imajiner. Didalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi dan anak panah berkepala dua adalah hubungan korelasi (Ghozali, 2013). Model atau variabel yang diasumsikan telah memenuhi persyaratan analisis jalur meliputi data berskala interval, berdistribusi normal, pemenuhan asumsi linieritas, normalitas, homogen dan terbebas dari masalah multikolinieritas. Pengujian akan dilakukan dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas Kerja, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan

produktivitas kerja terhadap kinerja. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar 1.

Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Binavalasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah 179 orang karyawan. Setelah melalui uji validitas dan reabilitas 20 responden, juga adanya proses outliers, terbuang 1 responden sehingga data sisa adalah 158 responden.

Hasil dan Pembahasan

Responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 53,8%. Usia responden mayoritas adalah antara 21 – 30 tahun sebesar 58,3%. Masa kerja terbesar adalah antara 2 – 3 tahun dengan persentase sebesar 44,4%.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Sub 1 dan Sub 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
		Sub 1	Sub 2
N		158	158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	0
	Std. Deviation	2.75255714	2.15356011
Most Extreme Differences	Absolute	0.058	0.053
	Positive	0.058	0.029
	Negative	-0.054	-0.053
Kolmogorov-Smirnov Z		0.737	0.671
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.649	0.758
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh untuk variabel X_1 , X_2 , Y_1 dan Y_2 dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $0,649 > 0,05$ untuk sub structural 1 dan $0,758 > 0,05$ untuk sub structural 2. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data terpenuhi.

Tabel 2. hasil uji Multikolinearitas sub 1 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.839	1.192
	Komitmen organisasi	.839	1.192

a. Dependent Variable: motivasi

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sum of Square	Mean Square	Sig
Motivasi(Y_1)*kepemimpinan(X_1)	439.738	439.73	,000
Motivasi(Y_1)*Komitmen Organisasi(X_2)	531.046	531.046	,000
Kinerja Karyawan(Y_2)*Kepemimpinan(X_1)	483.305	483.305	,000
Kinerja Karyawan(Y_2)*Komitmen Organisasi(X_2)	534.902	534.902	,000
Kinerja Karyawan(Y_2)*Kepemimpinan(Y_1)	970.789	970.789	,000

Berdasarkan hasil olah data SPSS pada tabel 4 ditemukan bahwa semua hasil

Tabel 3. hasil uji Multikolinearitas sub 2 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.738	1.355
	Komitmen organisasi	.692	1.446
	Motivasi	.633	1.580

a. Dependent Variable: kinerja

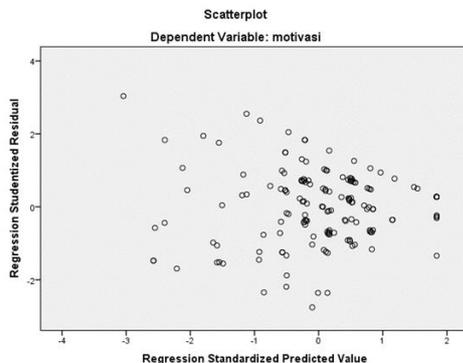
Hasil Uji Multikolinearitas Sub struktural 1 pada tabel 2 dan hasil uji multikolinearitas sub structural 2 pada tabel 3 diatas memberikan informasi bahwa masing-masing variabel memiliki *Colinearity statistic* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka variabel diatas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Linearitas

variabel memiliki nilai signifikansi untuk *linearity* lebih kecil dari 0,05. Maka semua

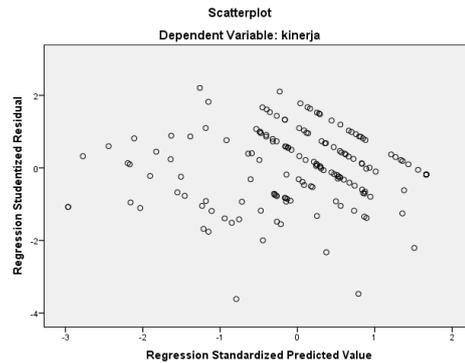
variabel memiliki hubungan linear sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot sub 1

Dari gambar 2 terlihat menunjukkan pola yang tidak sama dengan titik-titik yang menyebar dan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independent label kepemimpinan dan komitmen organisasi.



Gambar 3. Scatterplot sub 2

Gambar 3 terlihat menunjukkan pola yang tidak sama dengan titik-titik yang menyebar dan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen kepemimpinan dan komitmen organisasi melalui variabel intervening motivasi.

Koefisien Jalur

Sub Struktural 1

Tabel 5. Analisis Regresi Substruktural 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.852	1.729		5.119	.000
Kepemimpinan	.511	.111	.321	4.621	.000
Komitmen Organisasi	.451	.078	.401	5.766	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut: $y_1 = b1x_1 + b2x_2 + e1$

$$y_1 = 0,321 \text{ kepemimpinan } (X_1) + 0,401 \text{ komitmen organisasi } (X_2) + 0,796 \dots \dots \dots (1)$$

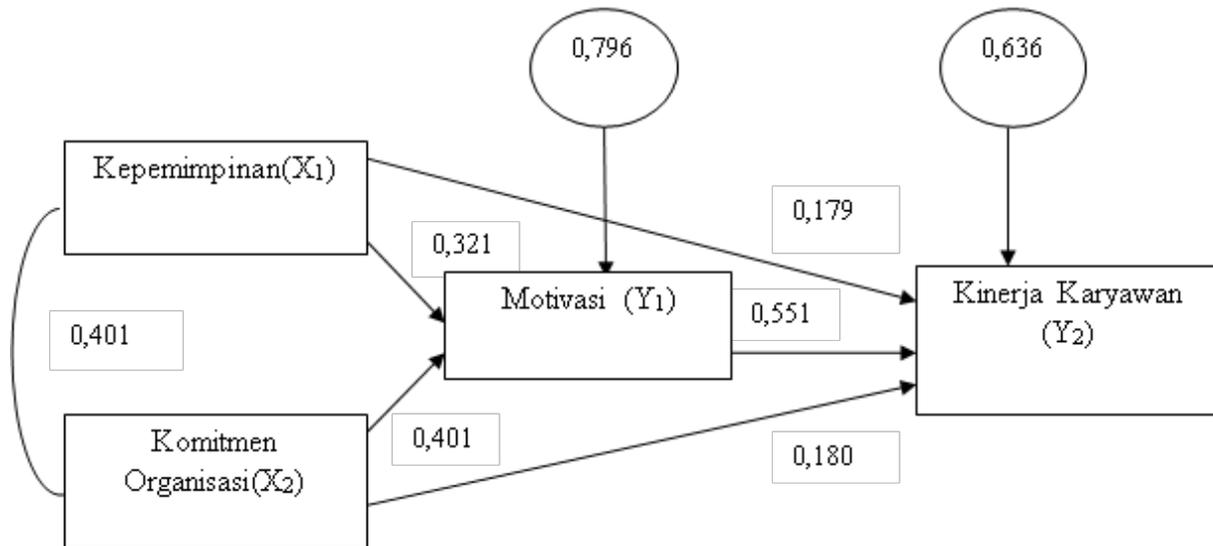
Tabel 6. Analisis Regresi Substruktural 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.664	1.467		.453	.651
Kepemimpinan	.278	.093	.179	3.010	.003
Komitmen organisasi	.198	.068	.180	2.930	.004
Motivasi	.539	.063	.551	8.570	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan 6 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:
 $y_2 = b_2x_1 + b_2x_2 + b_2y_1 + e_2$
 $y_2 = 0,179 \text{ kepemimpinan } (X_1) + 0,180$
 $\text{komitmen organisasi } (X_2) + 0,551$
 $\text{motivasi } (Y_1) + 0,636 \dots \dots \dots (2)$

Berdasarkan persamaan (1), (2) dan hasil hubungan korelasi didapat suatu model analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4. Path Diagram

Tabel 7. Hubungan antara Variabel Konstruk Path

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	Std. Error	t	Total	Sig.	Kesimpulan
Langsung						
KP → MO	.321	.111	4.621	.321	.000	Signifikan
KO → MO	.401	.078	5.766	.401	.000	Signifikan
KP → KK	.179	.093	3.010	.179	.003	Signifikan
KO → KK	.180	.068	2.930	.180	.004	Signifikan
MO → KK	.551	.063	8.570	.551	.000	Signifikan
Tidak Langsung						
KP → MO → KK	0.177	0.064	2.746	0.872	0.006	Signifikan
KO → MO → KK	0.221	0.050	4.432	0.952	0.000	Signifikan

Keterangan:

KP (Kepemimpinan), MO (Motivasi), KO (Komitmen Organisasi) dan KK (Kinerja Karyawan).

Nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap motivasi secara langsung sebesar 0,321 dan signifikannya 0,000 berarti hipotesis 1 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,321) dan nilai signifikannya lebih kecil 0,05 (0,000 < 0,05). Hal tersebut berarti adanya pengaruh positif secara langsung dari Kepemimpinan terhadap motivasi di PT. Binavalasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta.

Kepemimpinan sangat berperan penting dalam memberika motivasi yang baik kepada karyawan. Dengan adanya motivasi dari pemimpin yang baik memberikan hal yang baik kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pengertian teori menurut Anoraga dalam Sutrisno (2017) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik

langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Rego, *et all* (2017); Adely (2017)) menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi sangat signifikan. Oleh sebab itu, kepemimpinan sangat berperan penting dalam memberikan motivasi yang baik untuk pada karyawan agar karyawan merasakan motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap motivasi secara langsung sebesar 0.401 dan signifikan sebesar 0,000 berarti hipotesis 2 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,401) dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut berarti adanya pengaruh positif secara langsung dari Komitmen Organisasi terhadap Motivasi di Dolarasia. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang organisasi memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge dalam Sinambela dan Sinambela, 2019). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Farida, *et all* (2016); Hadiwijaya (2013)) menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi sangat signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat berperan penting dalam motivasi kerja karyawan dimana dengan adanya komitmen yang baik di dalam perusahaan akan memberikan hal yang baik kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,179 dan signifikan sebesar 0,003 berarti hipotesis 3 dapat diterima karena koefisien jalur positif (0,179) dan signifikan sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$). Hal tersebut berarti adanya pengaruh langsung dari Kepemimpinan terhadap Kinerja

karayawan di Dolarasia. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam menunjang kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan kepemimpinan yang baik dapat memberikan hal yang positif bagi para karyawan dan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Chung dan Megginson dalam Bangun (2012) Kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Inaray, *et all* (2016); Septiani dan Nuridin (2016)) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa, di dalam Dolarasia menjunjung kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan standar tujuan yang hendak dicapai.

Nilai koefisien jalur variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara langsung sebesar 0,180 dan signifikan sebesar 0,004 berarti hipotesis 4 dapat diterima karena koefisien jalur positif (0,154) dan signifikan sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dari variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Dolarasia Jakarta. Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Schermerhorn dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen Organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Respatiningsih dan Sudirjo (2015); Sapitri (2016); Pane dan Fatmawati (2017)) menyatakan bahwa ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Di dalam perusahaan suatu komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan yang berkembang dan memiliki kemajuan yang baik dipengaruhi

oleh komitmen organisasi yang baik di dalam perusahaan.

Nilai koefisien jalur variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara langsung sebesar 0,551 dan signifikan sebesar 0,000 berarti hipotesis 5 dapat diterima karena koefisien jalur positif 0,551 dan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut membuktikan adanya pengaruh langsung dari variabel Kinerja karyawan terhadap Motivasi di Dolarasia. Kinerja karyawan mampu mempengaruhi motivasi karena karyawan akan merasa adanya motivasi yang baik dari perusahaan. Menurut Armstrong dan Murlis dalam Wibowo (2016) adalah suatu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran, dan standar. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Inaray, et al (2016); Septiani dan Nuridin (2016); Respatiningsih dan Sudirjo (2015)) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang baik dan mendukung dari perusahaan, karyawan membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan hal ini berdampak pada akan tercapainya tujuan perusahaan Dolarasia untuk mencapai target perusahaan.

Nilai pengaruh tidak langsung yang diperoleh Kepemimpinan terhadap motivasi dengan nilai jalur $\rho Y_1 X_1 = 0,321$ dikalikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai jalur $\rho Y_1 Y_2 = 0,551$ menjadi $(0,321 \times 0,551) = 0,177$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien tidak langsung 0,177 lebih kecil dibandingkan nilai koefisien secara langsung $\rho Y_2 X_1 = 0,321$ ($0,177 < 0,321$). Menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan akan berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan adanya intervening yaitu Motivasi di PT. Binavalasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta. Pengaruh tidak

langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima atau dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Binavalasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta. Hasil penelitian (Wahyuningsih (2015); Bahrum dan Sinaga (2015); Barkhowa et al (2017)) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Rego et al (2017); Adely (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap motivasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Motivasi mampu mempengaruhi tingkat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Di PT. Binavalasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Seorang pemimpin akan memberikan motivasi yang baik bagi para bawahannya agar seluruh karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Nilai pengaruh tidak langsung yang diperoleh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan nilai jalur $\rho Y_1 X_2 = 0,401$ dikalikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai jalur $\rho Y_1 Y_2 = 0,551$ menjadi $(0,401 \times 0,551) = 0,221$. Menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi akan berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan adanya intervening yaitu Motivasi di PT. Binavalasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta

Pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi dapat diterima terhadap Kinerja atau mendapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi di PT. Binavalasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta. Hasil penelitian Respatiningsih dan Sudirjo (2015); Pane dan Fatmawati (2017) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja

karyawan. Dan dari penelitian yang dilakukan oleh Farida et al (2016); Hadi Wijaya dan Hanafi (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh sangat signifikan variabel komitmen organisasi terhadap motivasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Motivasi mampu mempengaruhi tingkat komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Di PT. Binavalasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta memiliki komitmen organisasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan, suatu komitmen organisasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan agar terlaksana dengan baik dan benar sesuai dengan standar perusahaan.

Analisis Korelasi dan Determinasi

Tabel 8. Hasil korelasi dan determinasi

	Y1	Y2	R ²
X ₁	.482**	.517**	
X ₂	.530**	.544**	
Y1		.733**	
Y2	.733**		
X ₁ , X ₂			36,7%
X ₁ , X ₂ , Y ₁			59,5%

Sumber olah SPSS

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 0,482 untuk menafsir angka dengan kriteria korelasi cukup kuat. Yang mempunyai maksud hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kuat dan searah (hasilnya positif) searah artinya jika kepemimpinan tinggi maka motivasi tinggi. Nilai signifikan korelasi dua variabel $0,000 < 0,01$ maka kedua hubungan variabel signifikan.

Korelasi antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan sebesar 0,517 untuk menafsir angka dengan kriteria korelasi cukup kuat. Yang mempunyai maksud hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan kuat dan searah (hasilnya positif) searah artinya jika kepemimpinan tinggi maka kinerja karyawan tinggi. Nilai signifikan korelasi dua variabel $0,000 < 0,01$ maka kedua hubungan variabel signifikan. korelasi antara variabel Komitmen Organisasi dan Motivasi sebesar 0,530 untuk menafsir angka dengan kriteria korelasi cukup kuat. Yang mempunyai maksud hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kuat dan searah (hasilnya positif) searah artinya jika komitmen organisasi tinggi maka motivasi tinggi. Nilai signifikan korelasi dua variabel $0,000 < 0,01$ maka kedua hubungan variabel signifikan.

Korelasi antara variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebesar 0,544 untuk menafsir angka dengan kriteria korelasi cukup kuat. Yang mempunyai maksud hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kuat dan searah (hasilnya positif) searah artinya jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan tinggi. Nilai signifikan korelasi dua variabel $0,000 < 0,01$ maka kedua hubungan variabel signifikan.

Korelasi antara variabel motivasi dan kinerja karyawan sebesar 0,733 untuk menafsir angka dengan kriteria korelasi cukup kuat. Yang mempunyai maksud hubungan antara variabel motivasi dan komitmen organisasi kuat dan searah (hasilnya positif) searah artinya jika motivasi tinggi maka kinerja karyawan tinggi. Nilai signifikan korelasi dua variabel $0,000 < 0,01$ maka kedua hubungan variabel signifikan.

Determinan sub 1 sebesar 36,7% dari variasi Motivasi dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi. Artinya kemampuan kedua variabel menjelaskan keragaman motivasi sebesar 36,7%, sisanya sebesar 63,3% ($100\% - 36,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti Lingkungan kerja, Etos kerja, dan Disiplin kerja. Determinan sub 2 sebesar 59,5% dari variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh

variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi. Artinya kemampuan ketiga variabel menjelaskan keragaman kinerja karyawan sebesar 59,5%, sisanya sebesar 40,5% (100% - 59,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti Produktifitas kerja, Pelatihan, Pengembangan karier, dan Kompetensi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi dengan kategori lemah berkontribusi sebesar 0,321.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dengan kategori sedang berkontribusi sebesar 0,401.
3. Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kategori lemah berkontribusi sebesar 0,179.
4. Terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kategori lemah berkontribusi sebesar 0,180.
5. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kategori sedang berkontribusi sebesar 0,551.
6. Variabel kepemimpinan berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya motivasi sebagai variabel intervening dengan kategori lemah berkontribusi sebesar 0,177.
7. Variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya motivasi sebagai variabel intervening dengan kategori lemah berkontribusi sebesar 0,221.

Saran

1. Berdasarkan hasil angket, sebaiknya PT. Binavalasindo Sejahtera Utama Jakarta

meningkatkan kepemimpinan dan komitmen organisasi yang baik, hal ini dikarenakan dengan adanya dua variabel yang meningkat akan berdampak pada kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik untuk tujuan perusahaan.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya PT. Binavalasindo Sejahtera Utama Jakartameningkatkan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan semakin terpacu dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam melakukan pekerjaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menyertakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja, produktivitas kerja, disiplin kerja, pengembangan karier dan pelatihan serta kompetensi.

Daftar Pustaka

- Adely. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Ciamis*. Ciamis. *Jurnal of Management*.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Human Resources Management For Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bahrum, Syazhashah Putra dan Iggrid Wahyuni Sinaga. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan*

- Karimun). Batam. Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis.
- Barkhowa, Mokhammad Khukaim, et al. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi dan Galvanis di PT. Kurnia Adijaya Mandiri)*. Jawa. Jurnal Magisma Vol.5 No.1.
- Djunaedi, Nandang. 2017. *Manajemen Kinerja*. Deepublish. Yogyakarta.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani dan Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No. 4.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Farida, Ida Syarifah. 2016. *Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Jakarta. Jurnal Kependidikan Vol.46.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadiwijaya, Hendra. 2013. *Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Astra Internasional, TBK. Palembang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan.
- Hamzah, Nur. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Inkud Agritama*. Pasaman Barat. E – Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 2, Nomor 2.
- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan, dan Victor P.K Lengkong. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado*. Manado. Jurnal Berskala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No.2.
- Jonison, et al. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Bank Artha Graha Pekanbaru*. Pekanbaru. JOM FEKON Vol.1 No. 2.
- Kristine, Erlina. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya JayaSentosa*. Jakarta. Jurnal Eksekutif Volume 14.
- Kuncoro, Engkos Achmad dan Riduwan. 2008. *Analisis Jalur (Path Analisis)*, Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Lovina, et al. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau*. Riau. Procuratio Vol.5.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern*. Alfabeta. Bandung.

- Pane, Sri Gustina dan Fatmawati. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanian Nasional Kota Medan*. Sumatera. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Vol.2 No.3.
- Ramadhan. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Pengadaian Se – deputy Probolinggo*. Malang. Jurnal Pendidikan.
- Rego, Elvino Bonaparte, dkk. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste*. Bali. E- jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11.
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*. Semarang. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 4 No. 3.
- Rivai, Veitzal, Bactiar dan Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Roslinawati, Yunia. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah*. Jawa Tengah. Jurnal Analisis.
- Sapitri, Ranty. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Pekanbaru. JOM Fisip Vol.3 No.2.
- Sari, Rahmila, et al. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Makassar. Jurnal Analisis.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Septiani, Winda Lia dan Nuridin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor di Cikampek*. Jakarta. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol.4 No.3.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers. Depok.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fajar Interpratama Mandiri. Jakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Suyanto. 2011. *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*. Caps. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke-9). Kencana. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

- Tambrin, et al. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Madura. Eco-Enteurpreneurship Vol.4 No.2
- Wahyuningsih, Haryati Dyah. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Rumah Sakit Yakksi Gemolong Sragen. Sragen*. Jurnal Khasanah Ilmu Volume 6 No. 2.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. (Edisi 5. Cetakan ke-12). Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka. Makassar.