

Peran Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dilihat Dari Aspek Kepemimpinan, Budaya Organisasi
Dan Kompensasi Pada PT. Apacinti Corpora Semarang

The Role of Commitment to Employee Performance Viewed From Aspects Of Leadership,
Organizational Culture And Compensation At PT. Apacinti Corpora Semarang

Rr. RIFANA INDRASAKTI

Rrifanaindrasakti44@gmail.com

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris terkait peran komitmen terhadap kinerja karyawan dilihat dari aspek kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi pada PT. Apacinti Corpora Semarang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur regresi linier berganda, uji instrument, uji linieritas dan uji hipotesis yang meliputi path analisis, Uji serempak (uji F), Uji Parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja di PT. Apacinti Corpora Semarang. Nilai R^2 total sebesar 0,918 dapat diartikan variasi kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasi sebesar 91,8%. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif atau dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Apacinti Corpora Semarang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out, analyze and provide empirical evidence related to the role of commitment to employee performance seen from the aspects of leadership, organizational culture and compensation at PT. Apacinti Corpora Semarang. The analysis technique in this research is multiple linear regression path analysis, instrument test, linearity test and hypothesis testing which includes path analysis, simultaneous test (F test), partial test (t test), and coefficient of determination. The results showed that leadership had a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational culture has a positive and insignificant effect on organizational commitment. Compensation has a positive and significant effect on organizational commitment. Leadership has a positive and insignificant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test

can be concluded together that the variables of leadership, organizational culture, compensation and organizational commitment affect performance at PT. Apacinti Corpora Semarang. The total R2 value of 0.918 means that the variation in employee performance at PT. Apacinti Corpora Semarang is explained by the variables of leadership, organizational culture, compensation and organizational commitment by 91.8%. The results of path analysis indicate that the direct effect of compensation on performance is the most effective or dominant pathway to increase employee performance at PT. Apacinti Corpora Semarang.

Keywords : Leadership, Organizational Culture, Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi perkembangan dan kemampuan individu dimana para karyawan berada. Melalui organisasi diharapkan individu dapat mengembangkan potensi-potensinya agar mencapai individu yang bermutu. Organisasi sebagai lembaga organisasi mengemban tugas yang cukup berat diantaranya sebagai fasilitator bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Keberhasilan organisasi dalam mengemban tugasnya dapat dilihat dari pencapaian prestasi karyawan yang ada.

PT. Apacinti Corpora Semarang tidak akan terlepas dari faktor seorang pemimpin. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Locke *et al*; (2011: 34).

Pengembangan organisasi merupakan suatu kegiatan mengadakan perubahan secara berencana yang mencakup suatu diagnosa secara sistematis terhadap organisasi. Seorang pemimpin harus ikut aktif dalam mengatur pelaksanaan kegiatan usaha pengembangan organisasi. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya atau pengelola dan komitmen pimpinan pucuk organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh pemimpin

organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya (Locke, *et al*; 2011: 34).

Kinerja pada hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pengertian lain kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan Karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2013:66). Lebih lanjut Rivai, (2013:68) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mendorong sejumlah orang untuk bekerja sama guna melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi dan misi dan tujuan di PT. Apacinti Corpora Semarang, merupakan salah satu alternatif yang mendorong karyawan untuk selalu menyelediki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau

kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Hasil penelitian Usmany, *et al.*, (2016), Mudayana & Suryoko, (2016), Nurdiana, *et al.*, (2020), Sukidi & Wajdi, (2016), Henricus *et al.*, (2014), Rustini, *et al.*, (2015), Nosheen.,*et.,al* (2013), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Faisal & Dewi, (2019), Lanjar, *et al.*, (2017), Irvan, *et al.*, (2019), Kurniawan, *et al.*, (2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian atau *research gap* maka penelitian ini akan mengkaji hubungan kepemimpinan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Hasibuan (2010) menyatakan budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan budaya kerja dapat menciptakan suatu kepuasan kerja yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi dimana mereka bekerja. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai kepuasan kerja serta berusaha untuk mempertahankan keunggulan atau kompensasi yang mereka miliki.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Usmany, *et al.*, (2016), Mudayana & Suryoko, (2016), Nurdiana, *et al.*, (2020), Lanjar, *et al.*, (2017), Irvan, *et al.*, (2019), Kurniawan, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Sukidi & Wajdi, (2016), Henricus *et al.*, (2014), Rustini, *et al.*, (2015), Nosheen.,*et.,al* (2013), Faisal & Dewi,

(2019), menunjukkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan mengkaji hubungan budaya organisasi terhadap kinerja.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan atau norma-norma budaya yang diciptakan. Budaya organisasi diciptakan oleh keluarga, masyarakat, atau organisasi. Dengan adanya budaya organisasi akan dapat menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk bersedia memahami dan mematuhi budaya yang telah diciptakan. Semakin baik karyawan memahami pentingnya mematuhi budaya organisasi diharapkan kinerja karyawan akan meningkat (Kurniawan, dkk, 2019).

Kompensasi sangat penting untuk ditingkatkan dilingkungan PT. Apacinti Corpora Semarang. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, hal ini disebabkan karena segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2017:71). Oleh karena itu mekanisme pengaturan dan pemberian kompensasi yang tepat pada nantinya ditengarai mampu memberikan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak kepada peningkatan kerja.

Hasil penelitian Henricus *et al.*, (2014), Rustini, *et al.*, (2015), Nosheen.,*et.,al* (2013), Faisal & Dewi, (2019), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Mudayana & Suryoko, (2016), Lanjar, *et al.*, (2017), Irvan, *et al.*, (2019), Kurniawan, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *research gap* hasil penelitian maka penelitian ini akan mangkaji hubungan kompensasi terhadap kinerja.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi

perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Dessler, 2010:45). Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Mondy (2013:67) memandang komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang ada.

PT. Apacinti Corpora Semarang ingin mengevaluasi kinerja karyawan, yang merupakan acuan pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menilai seberapa jauh sebuah organisasi didukung oleh kekuatan sumber daya manusianya dan mengetahui hasil-hasilnya. Tanpa penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi maka organisasi tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang telah dicapainya.

Fenomena yang terjadi di PT. Apacinti Corpora Semarang yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah sebenarnya kepemimpinan sudah cukup baik dan selalu memberikan hal-hal positif terhadap prestasi karyawan, akan tetapi perlu lebih ditingkatkan pada penekanan visi, misi dan tujuan organisasi, agar perilaku kerja karyawan atau prestasi yang dihasilkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi perlu dioptimalkan kembali, hal ini bertujuan demi tercapainya tujuan organisasi, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal, selain itu faktor kompensasi juga perlu ditingkatkan, agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini untuk dapat meningkatkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu adanya penelitian guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Apacinti Corpora Semarang, dengan judul **“Peran Komitmen**

Terhadap Kinerja Karyawan Dilihat Dari Aspek Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Pada PT. Apacinti Corpora Semarang”.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di PT. Apacinti Corpora Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non produksi PT. Apacinti Corpora Semarang sejumlah 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 non produksi PT. Apacinti Corpora Semarang.

HASIL PENELITIAN

Tabel Hasil Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,028 ^a	,001	-,056	1,19434091

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi

Tabel Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,300	4,212		-1,496	,139
	Kepemimpinan	,508	,142	,352	3,567	,001
	Budaya Organisasi	,033	,105	,031	,317	,753
	Kompensasi	,758	,105	,667	7,212	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12,302	2,819		-4,365	,000
	Kepemimpinan	,042	,102	,023	,413	,681
	Budaya Organisasi	,330	,069	,239	4,773	,000
	Kompensasi	1,042	,091	,723	11,434	,000
	Komitmen Organisasi	,375	,078	,295	4,792	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573,457	4	143,364	100,426	,000 ^a
	Residual	99,930	70	1,428		
	Total	673,387	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,442	,419	1,813

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Tabel Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,843	1,195

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Analisis Koefisien Korelasi

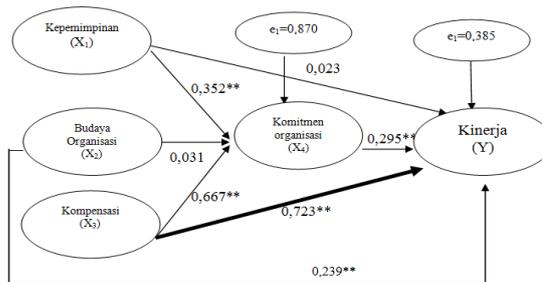
Correlations

		Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kompensasi	Komitmen Organisasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,386**	-,273*	,182	-,028
	Sig. (2-tailed)		,001	,018	,119	,809
	N	75	75	75	75	75
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,386**	1	-,178	,048	,133
	Sig. (2-tailed)	,001		,127	,686	,254
	N	75	75	75	75	75
Kompensasi	Pearson Correlation	-,273*	-,178	1	,565**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,018	,127		,000	,000
	N	75	75	75	75	75
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,182	,048	,565**	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,119	,686	,000		,000
	N	75	75	75	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	-,028	,133	,841**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,809	,254	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh



PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja
 Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk kepemimpinan adalah efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini di dukung hasil Usmany, *et al.*, (2016), Mudayana & Suryoko, (2016), Nurdiana, *et al.*, (2020), Rustini, *et al.*, (2015), Nosheen.,*et.,al* (2013), Faisal & Dewi, (2019), Lanjar, *et al.*, (2017), Irvan, *et al.*, (2019), Kurniawan, *et al.*, (2019). Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang sebaiknya menggunakan kepemimpinan melalui komitmen organisasi terhadap kinerja agar hasilnya lebih maksimal.

Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan cara:

- Meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan organisasi, dan karyawan mempunyai rasa bahwa bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan karyawan.
- Meningkatkan rasa setia terhadap perusahaan ini.
- Meningkatkan rasa emosional karyawan untuk selalu peduli pada organisasi.

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk budaya organisasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak

langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian (Prakoso, Hastadin; 2013). Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang sebaiknya menggunakan budaya organisasi secara langsung agar hasilnya lebih optimal.

Upaya untuk meningkatkan budaya organisasi secara kongkrit adalah dengan cara:

- a. Organisasi selalu memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat karyawan dan menjadi pelajaran yang berharga bagi karyawan.
- b. Meningkatkan pemahaman tujuan PT. Apacinti Corpora Semarang kepada karyawan, sehingga karyawan benar-benar memahami apa yang menjadi tujuan organisasi.
- c. Menyelesaikan tugas dilaksanakan melalui kerja kelompok (*team work*)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk kompensasi adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Sukidi & Wajdi, (2016), Henricus *et al.*, (2014), Rustini, *et al.*, (2015), Nosheen.,*et.,al* (2013), Faisal & Dewi, (2019), Lanjar, *et al.*, (2017), Irvan, *et al.*, (2019), Kurniawan, *et al.*, (2019). Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang sebaiknya menggunakan kompensasi secara langsung agar hasilnya lebih maksimal.

Upaya untuk meningkatkan kompensasi secara kongkrit adalah dengan cara:

- a. Meningkatkan gaji tambahan bagi karyawan yang bekerja keras dan menghasilkan pekerjaan sesuai target.
- b. Promosi jabatan dilakukan secara adil dan transparan.
- c. Meningkatkan insentif kepada karyawan, bagi karyawan yang mempunyai sikap loyal yang tinggi terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

1. Hasil uji t:

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
 - b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
 - c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
 - d. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
 - e. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
 - f. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
 - g. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di SMK Negeri 1 Sawit Kabupaten.
2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling efektif atau dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Apacinti Corpora Semarang.

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Meningkatkan kompensasi karena kompensasi merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja hal ini dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Meningkatkan gaji tambahan bagi karyawan yang bekerja keras.
 - b. Promosi jabatan dilakukan secara adil.
 - c. Meningkatkan Insentif yang diberikan instansi.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah subyek penelitian dan pada tempat yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen et. al, 2011, "Organization Communication, organizational commitment, and job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America", *Leadership and Organizational journal*, 27(4), p. 242-249.
- Dessler, G. 2010, *Human Resource Management*, Eight Edition, Prentice Hall International Inc:USA.
- Dyer, Lee, dan Donald F Parker, (2010), Classfying Outcomes in Work Motivating Research: An Examination of The Intrinsic dan Extrinsic Dichotomy, "*Journal of Applied Psychology*, 455-458.
- Faisal & Dewi, 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019:3730-3755 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p16>
- Ginjar & Santoso, 2019. Determinan Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 5, Agustus 2019*
- Henricus Maxi Riky Atmansyah, 2014. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri 1 Jogonalan Klaten. *Jurnal Riset Vol.4 No.6 Pp.66-78*
- Humphreys, J.H. 2012." Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing" *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No.6, pp.487-502
- Irvan, R. M., & Heryanto. (2019). The Effect Of Competence And Workload On Motivation And Its Impact On The Performance Of Civil Servants At The Regional Secretariat Of The Regency Of Dharmasraya. *Archives of Business Research*, 7(5), 134-142
- Josephin & Harjanti, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)*
- Kurniawan, Guswandi & Sodikin, 2019. The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilitieson Pt. Binasinar Amity. *International Journal Of Research Science & Management* 4(5), DOI: 10.5281/zenodo.1249804 ISSN: 2349-5197
- Lanjar, Hamid & Mukzam, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 43 No.1 Februari 2017*
- Locander, W.B.,F. Hamilton,D. Ladik& J Stuart, 2012. "Developing a Leadership-Rich culture: The Missing link to creating a market-focused organization, *journal of marketing-focused management*, Vol.5, pp.149-163.

- Luthans F., 2016, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York. Macy B. A., M. F. Peterson, & L. W. Norton, 1989, "A Test of Participation Theory in a Work Redesign Field Setting: Degree of Participation and Comparison Site Contracts", *Human Relation*, 42(12): 1095-1165.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Perilaku dan budaya organisasi*, Bandung: PT. Refika Adinata.
- MNeese-Smith, Donna, 2016, *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment*, *Hospital & Health Service Administration*, Vol. 41:2, Summer, 160-175.
- Molenaar, Keith, 2012, *Corporate Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety*. Professional Safety.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. 2013. *Human Resource Management*. Sixth Edition. USA: Allyn & Bacon Inc.
- Moulana, Sunuharyo & Utami, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 44 No.1 Maret 2017/
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Streers, R.M, 2012. *Employee-organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Scademic Press.
- Mudayana & Suryoko, 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1) 2016*
- Nosheen Sarwat., et., al. 2013. Impact of Strategic Leadership on Organizational Performance, in the Context of Job Satisfaction and Organizational Commitment, Evidence form Educational Institutions of Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol 3, No 4, August 2013
- Nurchayani & Adyani, 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912
- Nurdiana, Mansur & Khoirul, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang). *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Vol. 2 No.2 PP. 111-126*
- Pabundu, Tika. 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Dinas*. Jakarta: Buni Akasara.

- Primanda & Azzuhri, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. *Jurnal Manajemen Vol. 2 No. 3 September 2019*.
- Rustini, Suardikha & Astika, 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 20 No. 2, Agustus 2015*
- Sudrajat & Yuniawan, 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016, Halaman 1-9 ISSN (Online): 2337-3792*
- Sukidi & Wajdi, 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2, Desember 2016*
- Thoha, Miftah, 2010, *Penelitian Organisasi, Komunikasi Dasar dan Aplikasinya*, CV.Rajawali, Jakarta.
- Usmany, Hamid & Utami, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 37 No. 2 Agustus 2016*
- Veithzal Rivai, 2016. *Kepemimpinan dan Gaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.