

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

WAWA SANTOSO  
FATIMAH AZ ZAHRA

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No.74, Bekasi, Indonesia  
[wws@tsm.ac.id](mailto:wws@tsm.ac.id)

**Abstract:** *The purpose of this study is to examine the effect of variables of leadership, motivation, and organizational commitment on employee performance of PT. Z. The sampling technique used on this research is purposive sampling with a total of 97 employees. Data was collected by spreading questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The study result indicates that the variables of leadership and motivation affects the performance of employees, However organizational commitment does not affect the performance of employees.*

**Keywords:** leadership, motivation, organizational commitment, employee performance

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Z. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling purposive dengan jumlah 97 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia dianggap sangat penting untuk bisa mencapai sebuah tujuan perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan, yaitu sumber yang bisa menghadapi serta beradaptasi pada perubahan seperti pada saat ini, yaitu pandemi covid-19. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan efektivitas, mengoptimalkan hasil kinerja karyawan, serta tercapainya kinerja yang maksimal sehingga tujuan baik dari perusahaan maupun karyawan bisa tercapai.

PT. Z merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor *mechanical electrical* (ME), yaitu salah salah perusahaan pembuatan rangkaian panel, renovasi bangunan, pengelasan besi, pipa, serta pengadaan barang dan jasa seperti memperbaiki AC.

PT. Z selaku perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 dengan memperhatikan beberapa faktor yaitu antara lain dari segi kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi untuk dapat menghadapi berbagai

tantangan di masa depan dalam mendapatkan capaian yang maksimal serta sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh terdapat data pencapaian ketepatan waktu karyawan PT. Z pada tahun 2021 dalam melakukan pekerjaan mengalami penurunan sebesar 73,7% dibandingkan pada tahun 2019 sebesar 88% dan tahun 2020 sebesar 87%. Hal ini menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan menjadi menurun. Selain itu terdapat masalah mengenai motivasi karyawan PT. Z, dimana pada tahun 2021 terdapat karyawan yang masih banyak mengalami keterlambatan serta tidak masuk tanpa keterangan, yang juga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya ialah kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Z.

### **Kepemimpinan**

Menurut Daft (2015, 5) kepemimpinan merupakan suatu hubungan antara pemimpin dan pengikut yang mempunyai rencana untuk perubahan nyata dengan hasil yang mencerminkan tujuan bersama-sama. Menurut Robbins dan Judge (2019, 394) kepemimpinan adalah keahlian atau keterampilan untuk dapat mendorong suatu organisasi atau perusahaan menuju pencapaian sebuah visi dan tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Nugroho *et al.* (2016) dalam Putri dan Kustini (2021) kepemimpinan ialah suatu proses mendorong tingkah laku seseorang atau individu kearah sebuah pencapaian visi tertentu.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan Ulpah dan Nurwanti (2019) menyatakan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

sedangkan hasil penelitian oleh Tjahyanti dan Chairunnisa (2020) memiliki hasil yang berbeda dimana variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi**

Menurut Robbins dan Judge (2019, 217) motivasi adalah proses yang mengungkapkan intensitas, arah, serta ketekunan seorang individu untuk tercapai tujuan yang diinginkan. Menurut Luthans (2011, 157) motivasi merupakan proses yang dimulai dengan kebutuhan fisiologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan seorang individu untuk tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2017, 93) motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong karyawan supaya bisa mencapai tujuannya.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan Effendy dan Fitria (2020) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian oleh Alfian dan Afrial (2019) memiliki hasil yang berbeda dimana motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2011, 147) komitmen organisasi merupakan sikap setia seorang karyawan terhadap organisasi serta proses yang berkelanjutan dari seorang anggota organisasi untuk mengekspresikan kepedulian mereka terhadap kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut Robbins dan Judge (2019, 80) komitmen organisasi merupakan sejauh mana seseorang dapat mengidentifikasi diri dengan organisasi serta tujuan dan harapan untuk mempertahankan kedudukannya dalam organisasi. Menurut Lapointe dan Vandenberghe (2018) dalam Putri dan Kustini

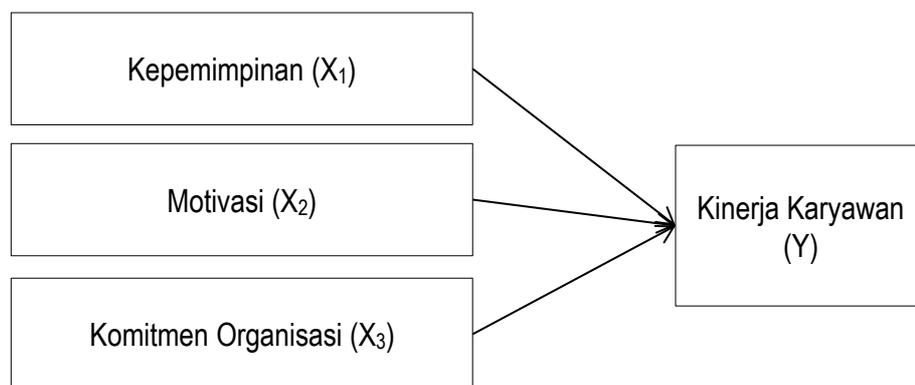
(2021) komitmen organisasi merupakan suatu tindakan yang mampu menunjukkan kekuatan dan sifat interaksi antara karyawan dengan organisasi.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan Bolung *et al.* (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian oleh Darmawan dan Gulo (2019) memiliki hasil yang berbeda dimana komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017, 67) kinerja adalah hasil dari akhir kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan saat melakukan tugas serta tanggung jawab. Menurut Moehariono (2012) dalam Putri dan Kustini (2021) kinerja merupakan suatu gambaran tentang tingkat terwujudnya rencana saat melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan serta target organisasi. Menurut Kasmir (2016, 182) dalam Ulpah dan Nurwanti (2019) kinerja ialah hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.



**Gambar 1 Model Penelitian**

### METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan ialah penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian berjumlah 98 orang serta sampel pada penelitian ini berjumlah 97 orang dengan kriteria level staff atau dibawah manager.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* ialah teknik yang digunakan untuk penentuan sampel

dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2019, 85). Skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan skala likert.

### HASIL PENELITIAN

Berikut ialah karakteristik responden dalam penelitian ini yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja karyawan PT. Z.

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	90	92,8	92,8	92,8
	Perempuan	7	7,2	7,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan terdapat jumlah responden laki-laki sebanyak 90 orang dengan persentase sebesar 92,8%, serta responden perempuan berjumlah 7 orang

dengan persentase sebesar 7,2%. Dapat disimpulkan jumlah responden laki-laki lebih banyak

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	≥ 50 Tahun	4	4,1	4,1	4,1
	20 – 29 Tahun	50	51,5	51,5	55,7
	30 – 39 Tahun	33	34,0	34,0	89,7
	40 – 49 Tahun	10	10,3	10,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Berdasarkan tabel 2 responden yang paling banyak berusia 20-29 tahun, yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 51,5%. Dan untuk usia 30-39 tahun sebanyak 33 orang, usia 40-49 tahun sebanyak 10 orang, dan usia ≥50 tahun sebanyak 4 orang.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	D3	9	9,3	9,3	9,3
	S1	6	6,2	6,2	15,5
	S2	1	1,0	1,0	16,5
	SMA/SMK Sederajat	81	83,5	83,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui jumlah responden PT. Z yang paling banyak memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat sebanyak 81 orang dengan

persentase sebesar 83,5%. Serta untuk pendidikan D3 sebanyak 9 orang, S1 sebanyak 6 orang, dan S2 berjumlah 1 orang.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	≥ 11 Tahun	5	5,2	5,2	5,2
	1 – 5 Tahun	84	86,6	86,6	91,8
	6 – 10 Tahun	8	8,2	8,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui untuk jumlah responden PT. Z yang mempunyai masa kerja paling banyak ialah pada masa kerja 1-5 tahun sebanyak 84 orang dengan persentase 86,6%. Dan responden dengan

masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang, serta masa kerja ≥11 tahun sebanyak 5 orang atau 5,2%.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

<b>Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan 1	0,894	0,1996	Valid
Kepemimpinan 2	0,811	0,1996	Valid
Kepemimpinan 3	0,851	0,1996	Valid
Kepemimpinan 4	0,758	0,1996	Valid
Kepemimpinan 5	0,894	0,1996	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

<b>Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi 1	0,770	0,1996	Valid
Motivasi 2	0,753	0,1996	Valid
Motivasi 3	0,767	0,1996	Valid
Motivasi 4	0,763	0,1996	Valid
Motivasi 5	0,715	0,1996	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

<b>Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi 1	0,833	0,1996	Valid
Komitmen Organisasi 2	0,829	0,1996	Valid
Komitmen Organisasi 3	0,836	0,1996	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,848	0,1996	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,832	0,1996	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,807	0,1996	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Berdasarkan tabel 5-8 untuk memperoleh nilai t tabel menggunakan rumus  $df=n-2$  nilai t tabel sebesar 0,1996 serta dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung variabel independen (X), yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), serta komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan variabel dependen kinerja karyawan

mempunyai nilai r hitung  $>$  r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel independen (X), yaitu variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), serta dependen kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan.

**Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,897	0,60	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,805	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0,777	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,772	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), serta variabel dependen kinerja karyawan mempunyai nilai *cronbach alpha*  $>$  0,60. Artinya seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ),

serta variabel kinerja karyawan (Y) dapat menghasilkan data yang reliabel serta jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig
(Constant)	1,227	0,223
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	2,222	0,029
Motivasi (X <sub>2</sub> )	5,838	0,000
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	1,734	0,086

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Berdasarkan pada tabel 10 hasil hipotesis uji t untuk mendapatkan nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus  $df=n-p-1$   $\alpha$  0,05/2 serta nilai t tabel sebesar 1,986. Hasil uji hipotesis 1 variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai *critical value* t hitung  $\geq$  t tabel ( $2,222 \geq 1,986$ ) dan nilai *p-value*  $\leq$   $\alpha$  ( $0,029 \leq 0,05$ ). Maka Ho ditolak dimana dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 2 variabel motivasi (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai *critical value* t hitung  $\geq$  t tabel ( $5,838 \geq 1,986$ ) serta nilai *p-value*  $\leq$   $\alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ). Maka Ho ditolak dimana dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 3 variabel komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) menunjukkan nilai *critical value* t hitung  $\leq$  t tabel ( $1,734 \leq 1,986$ ) dan nilai *p-value*  $>$   $\alpha$  ( $0,086 > 0,05$ ). Maka Ho diterima dimana dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data statistik yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis 1 variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Ho<sub>1</sub> ditolak maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Z.
2. Hasil pengujian hipotesis 2 variabel motivasi (X<sub>2</sub>), Ho<sub>2</sub> ditolak maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Z.
3. Hasil pengujian hipotesis 3 variabel komitmen organisasi (X<sub>3</sub>), Ho<sub>3</sub> diterima maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Z.

Dalam penelitian ini terdapat adanya keterbatasan, yaitu keterbatasan mengenai variabel dalam penelitian ini hanya mencakup 4 variabel ialah variabel independen kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). Seta terbatasnya data yang diterima dari perusahaan, sebab bersifat rahasia.

Berdasarkan keterbatasan yang tertera diatas, maka berikut terdapat beberapa rekomendasi yang peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabel selain variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>),

motivasi ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ), serta variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ). serta diharapkan dapat melakukan penelitian tidak hanya pada PT. Z, namun pada perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama maupun bidang yang lain.

Rekomendasi untuk perusahaan (1) perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinan dengan memperhatikan kemampuan dalam menganalisa suatu kondisi yang dihadapi secara cermat, mendengar ide maupun saran dari para karyawan sehingga kepemimpinan akan semakin baik serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) perusahaan dapat terus memperhatikan motivasi pada karyawan dengan memberikan sebuah *reward* pada karyawan yang tekun dalam mengerjakan

pekerjaan yang telah diberikan sehingga karyawan akan termotivasi dan kinerja karyawan akan meningkat. (3) perusahaan untuk lebih memperhatikan kembali faktor yang terkait dengan komitmen organisasi seperti kemauan karyawan untuk mengusahakan agar tercapai kepentingan serta tujuan perusahaan, mempertahankan karyawan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan dengan cara memberikan tugas yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan komitmen karyawan.

#### **REFERENCES:**

- Alfian, dan Doni Afrial. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, Vol. 3, No. 2, 91-98.
- Alfian, dan Junita Astramia. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Pundi*, Vol. 4, No. 2, 181-192.
- Bolung, Federic Mario, Endri Sentosa, dan Marnis. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia*, Vol. 17, No. 2, 141-154.
- Daft, Richard L. 2018. *The Leadership Experience: 7th Edition*. Canada: Cengage Learning.
- Darmawan, Hendra, dan Yupiter Gulo. 2019. Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Bank Persero. *Media Bisnis*, Vol. 11, No. 2, 171-178.
- Delti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 2, 495-506.
- Effendy, Aidil Amin, dan Juwita Ramadani Fitria. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 3, 264-276.

- Ependi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI). *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No.1, 1-19.
- Liah, Kuku Wijaksono. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 4, No. 4, 1741-1750.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nababan, Fransisca L., Bimantara Sembiring, Lika Bancin, Lilis Sianturi, dan Maya Agustina Tanjung. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan. *Jurnal Darma Agung*, Vol. 28, No. 3, 496-506.
- Nurhaedah, MA., Muhammad Hidayat, dan Didik Handayani Gusti. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 2, No. 3, 463-472.
- Putri, Febyola Rima, dan Kustini. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol. 5, No. 1, 19-27.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior: 18th Edition*. New York: Pearson Education.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Viniartha Seplifriskila, dan Ella Jauvani Sagala. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Bum Divisi PMKS. *Jurnal Business Management*, Vol. 16, No. 6, 65-80.
- Tjahyanti, Setia, dan Nurafni Chairunnisa. 2020. Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, Vol. 12, No. 2, 127-132.
- Ulpah, Maria, dan Nurwanti. 2019. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Persero di Jakarta Barat. *Media Bisnis*, Vol. 11, No. 2, 101-110.