

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI *EMPLOYEE PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*

SALSABILA EKA AZAHRA
KAREL TJAHHADI

Trisakti School Of Management, Jl. Siliwangi No. 39, Bekasi, Indonesia
salsabila.xia2@gmail.com , kareltjahjadi@yahoo.com

Received: August 12, 2025; Revised: August 13, 2025; Accepted: August 15, 2025

Abstract: *The purpose of this study is to analyze the effect of Empowerment, Intrinsic Motivation, and Authentic Leadership on Employee Performance with Organizational Commitment as a mediator in employees of the X School Transportation Management Unit. The sample in this study was 52 employees. This study uses purposive sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents and using a Likert scale. This study uses a quantitative approach with a total of 52 respondents. The data analysis method used SEM-PLS. Data collection was carried out by distributing questionnaires using Likert scale measurements. The method for analyzing data uses path analysis. Based on the results of the study, it can be concluded that Empowerment, Intrinsic Motivation, and Authentic Leadership have a direct effect on Employee Performance. And Organizational Commitment mediates the influence of Empowerment, Intrinsic Motivation, and Authentic Leadership have a direct effect on Employee Performance.*

Keywords: *Authentic Leadership, Employee Performance, Empowerment, Intrinsic Motivation, Organizational Commitment.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Empowerment, Intrinsic Motivation*, dan *Authentic Leadership* terhadap *Employee Performance* dengan *Organizational Commitment* sebagai mediasi pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total jumlah 52 responden. Metode analisis data yang dilakukan menggunakan SEM-PLS. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Empowerment, Intrinsic Motivation*, dan *Authentic Leadership* berpengaruh langsung terhadap *Employee Performance*. Dan *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Empowerment, Intrinsic Motivation*, dan *Authentic Leadership* berpengaruh langsung terhadap *Employee Performance*.

Kata kunci: *Authentic Leadership, Employee Performance, Empowerment, Intrinsic Motivation, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang mempunyai peranan penting dalam tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi atau usaha, sehingga harus dikelola melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Menurut Dessler (2020) manajemen sumber daya manusia sendiri adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi dan kompensasi karyawan serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan keadilan bagi karyawan. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik secara tidak langsung dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuannya sendiri.

Transportasi merupakan salah satu kebutuhan utama masyarakat di suatu daerah untuk menunjang aktivitas sehari-hari. Transportasi umum ada banyak jenisnya, antara lain transportasi udara seperti pesawat terbang, transportasi air seperti kapal laut, dan transportasi jalan raya seperti bus umum dan kereta api.

Berdasarkan data penggunaan transportasi di Indonesia tahun 2022 transportasi darat memiliki jumlah pengguna tertinggi di Indonesia, dibandingkan dengan pengguna transportasi udara dan transportasi laut. Seringkali terdapat kendala dalam transportasi darat, misalnya saja kemacetan. Pertumbuhan dan peningkatan jumlah penduduk yang pesat, urbanisasi, lambatnya perluasan infrastruktur jalan, peningkatan penggunaan kendaraan pribadi dengan pertumbuhan yang sangat pesat membawa dampak baru bagi kota. Hal ini tidak hanya menyebabkan kemacetan lalu lintas, tetapi juga kekacauan lalu lintas, polusi dan peningkatan kecelakaan.

Penyediaan alat transportasi publik bagian dari penyediaan jasa pelayanan publik yang harus tersedia di perkotaan, terutama perkotaan dengan tingkat mobilitas warganya tinggi. Kota Jakarta adalah kota yang sangat strategis perannya. Banyak sekali fasilitas

pelayanan publik yang harus disediakan di Jakarta untuk mempermudah warga yang tinggal di dalamnya khususnya para peserta didik.

Berdasarkan data menunjukkan jumlah peserta didik di wilayah Kota X tahun ajaran 2023/2024. Untuk meningkatkan layanan terhadap siswa atau pelajar sekolah, pemerintah melalui dinas perhubungan memiliki program layanan angkutan sekolah gratis bagi pelajar. Adapun tujuan dari program angkutan sekolah gratis ini di antaranya memberikan kemudahan, kelancaran, kenyamanan bagi pelajar khususnya yang tidak mempunyai SIM (Surat Ijin Mengemudi), serta mengurangi antar jemput pelajar menggunakan angkutan pribadi sehingga dapat mengurangi volume lalu lintas serta mengurangi angka kecelakaan lalu lintas yang diakibatkan oleh pelajar.

UPAS (Unit Pengelola Angkutan Sekolah) dinas perhubungan Kota X adalah unit yang melayani angkutan bagi para peserta didik di wilayah Kota X, dengan mengoperasikan bus sekolah yang tersedia mengangkut para peserta didik di wilayah Kota X dengan jam pelayanan jam sebelum masuk sekolah dan setelah pulang sekolah sesuai rute reguler dan rute zonasi yang ada.

UPAS (Unit Pengelola Angkutan Sekolah) melakukan program pelatihan khusus kepada karyawannya untuk menunjang layanan transportasi serta meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam melayani peserta didik dengan lebih baik dan ramah. Program pelatihan karyawan merupakan hal penting untuk memotivasi karyawan yang apabila dilakukan secara berkala maka akan mendorong semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimana hal tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan data kinerja karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah X selama tiga tahun berdasarkan disiplin kerja, tanggung jawab, serta kepatuhan karyawan ditemukan fenomena penurunan kinerja karyawan pada

Unit Pengelola Angkutan Sekolah X dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, perlu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar lebih baik lagi. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ada beberapa hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Seperti dalam studi Setrojoyo et al. (2023) menyatakan bahwa *Intrinsic Motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kasman (2021) menyatakan *Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Asbari et al. (2020) menyatakan *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta Nugraheni (2023) yang menyatakan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun, dalam beberapa penelitian terdahulu ditemukan juga bahwa *Intrinsic Motivation*, *Empowerment*, *Authentic Leadership*, serta *Organizational Commitment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti dalam penelitian Satriyo (2019) *Intrinsic Motivation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sudargini (2021) *Empowerment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Cahyono (2020) *Authentic Leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dalam penelitian Suhardi et al. (2021) *Organizational Commitment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan masih terjadi *research gap* di dalam hubungan antara *Intrinsic Motivation*, *Empowerment*, *Authentic Leadership*, dan *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini dipandang penting dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *Intrinsic Motivation*, *Empowerment*, *Authentic Leadership*, dan *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2020) Dalam psikologi organisasi, *Intrinsic Motivation* adalah motivasi yang timbul dari rasa senang yang didapat

seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas. Seorang karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi merasa senang dan termotivasi dalam bekerja, karena karyawan tersebut merasa yakin bahwa dirinya dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil terbaik yang diharapkan oleh perusahaan. penelitian yang dilakukan oleh Taufiq (2016) menemukan bahwa karyawan yang telah memiliki *intrinsic motivation* dalam bekerja maka akan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk melakukan segala sesuatu, maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pun terbengkalai.

Robbins dan Judge (2016) menyatakan, pemberdayaan adalah kepercayaan karyawan pada tingkat di mana karyawan mempengaruhi lingkungan kerja, kompetensinya, makna pekerjaannya, dan otonomi yang dihargai. Menurut Kasman (2021) pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Pemberdayaan merupakan salah satu strategi dalam memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi di era yang selalu berubah.

Menurut Asbari dan Novitasari (2020) kepemimpinan autentik dapat diartikan sebagai keadaan pikiran dan perilaku positif seorang pemimpin yang mendorong pengembangan positif baik dirinya maupun koleganya.

Menurut Suhardi et al. (2021) komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam

kondisi menyenangkan maupun tidak. Menurut Suherman dan Rozak (2019) komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang dipelihara dan dikembangkan secara positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Grand Theory

Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia sendiri adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi dan kompensasi karyawan serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan keadilan bagi karyawan. Menurut Daft (2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan dalam meraih tujuannya melalui penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Employee Performance

Suhardi (2021) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dengan tujuan sebagai dasar untuk menilai karyawan pada sebuah organisasi perusahaan. Mangkunegara (2017, 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dahrul et al (2021) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Organizational Commitment

Menurut Wirawan (2013) *Organizational Commitment* merupakan suatu perasaan keterikatan secara psikologis atau fisik pada diri karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja

atau organisasi tempat ia menjadi anggotanya. *Organizational Commitment* mengacu pada kedekatan karyawan terhadap organisasi. Menurut Suhardi et al. (2021) kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi ditunjukkan pada sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi

Employee Empowerment

Robbins & Judge (2016) menyatakan *Empowerment* adalah kepercayaan karyawan pada tingkat di mana karyawan mempengaruhi lingkungan kerja, kompetensinya, makna pekerjaannya, dan otonomi yang dihargai. Menurut Sari (2021) saat *employee Empowerment* ini dikelola dengan baik oleh perusahaan, karyawan akan merasa berguna dalam operasional perusahaan dan mereka juga merasa memiliki kepercayaan penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Fitriah dan Sudibya (2015) menyatakan *employee Empowerment* dapat menjadikan karyawan bertanggung jawab penuh atas apa yang dilakukannya. Dengan adanya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya yang nantinya dapat meningkatkan kinerjanya.

Intrinsic Motivation

Bangun (2012) menyatakan *Intrinsic Motivation* merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang berupa kesadaran akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilakukan. Menurut Andika dan Darmanto (2020) Individu yang memiliki *Intrinsic Motivation* akan cenderung menunjukkan kekuatan dalam bekerja meliputi ketahanan, kreativitas, dan keunggulan jika dibandingkan dengan individu yang memiliki *extrinsic motivation*, yang hanya bertindak jika ada penghargaan atau faktor

eksternal. Menurut Sutrisno (2012) *Intrinsic Motivation* merupakan dorongan yang timbul karena adanya faktor dalam diri seseorang. Motivasi sangat diperlukan karena tanpa motivasi karyawan tidak terpacu untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Authentic Leadership

Menurut Nasab dan Afshari (2019) menyatakan bahwa transparansi relasional ditunjukkan ketika para pemimpin berbagi pemikiran dan perasaan mereka dengan para pengikutnya sambil menjaga martabat yang tepat dalam konteks tempat kerja, sehingga para pengikut memahami alasan di balik keputusan manajemen. *Authentic Leadership* merupakan tipe kepemimpinan di mana seorang pemimpin bersikap jujur, terbuka, dan autentik.

Hipotesis

Hubungan *Empowerment* terhadap *Organizational Commitment*

H₁: *Empowerment* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

Hubungan *Intrinsic Motivation* terhadap *Organizational Commitment*

H₂: *Intrinsic Motivation* terhadap *Organizational Commitment* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

Hubungan *Authentic Leadership* terhadap *Organizational Commitment*

H₃: *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

Hubungan *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*

H₄: *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

Hubungan *Empowerment* terhadap *Employee Performance*

H₅: *Empowerment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

Hubungan *Intrinsic Motivation* terhadap *Employee Performance*

H₆: *Intrinsic Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

Hubungan *Authentic Leadership* terhadap *Employee Performance*

H₇: *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Organizational Commitment* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

Hubungan *Intrinsic Motivation* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Organizational Commitment*

H₈: *Intrinsic Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Organizational Commitment* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

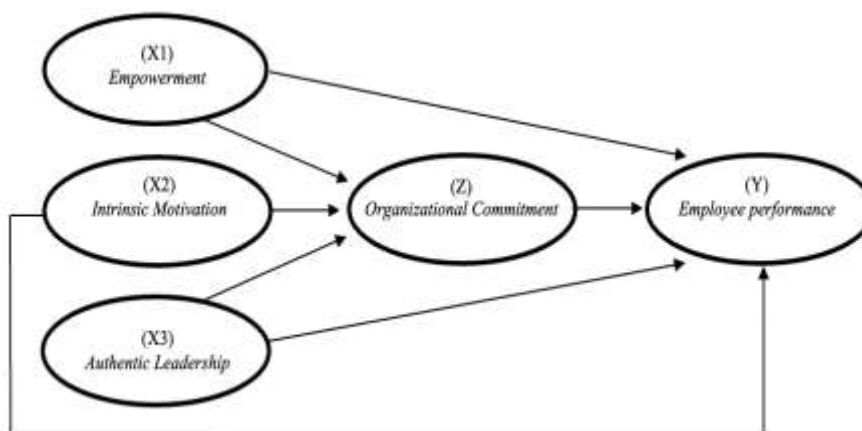
Hubungan *Empowerment* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Organizational Commitment*

H₉: *Empowerment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Organizational Commitment* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

Hubungan *Authentic Leadership* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Organizational Commitment*

H₁₀: *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Organizational Commitment* karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Model Penelitian

Tabel 1 Indikator Variable

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Empowerment (X1)	1. <i>organizational goals</i> 2. <i>Individual confidence</i> 3. <i>enthusiasm</i>	Likert
2	Intrinsic Motivation (X2)	1. <i>autonomy over work</i> 2. <i>responsible</i> 3. <i>achieve</i> 4. <i>interesting</i> 5. <i>awards</i> 6. <i>opportunities</i>	Likert
3	Authentic Leadership (X3)	1. <i>Feedback</i> 2. <i>Accurately</i> 3. <i>Consistent</i> 4. <i>Listens</i>	Likert
4	Organizational Commitment (Z)	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Normative commitment</i> 3. <i>Continuance commitment</i>	Likert
5	Employee Performance (Y)	1. <i>Needs of customers</i> 2. <i>Adjustment</i> 3. <i>excellent</i>	Likert

Sumber: Data diolah

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausalitas. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022, 15) penelitian kuantitatif dianggap sebagai penelitian murni yang dapat dijelaskan dengan angka-angka tertentu dan

diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Sugiyono (2022, 5) berpendapat bahwa metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan apa yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiyono (2022, 37) hubungan kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Employee Empowerment*, *Intrinsic Motivation*, *Authentic Leadership* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi *Organizational Commitment* di Unit Pengelola Angkutan Sekolah.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sub bagian tata usaha dan satuan sarana prasarana Unit Pengelola Pengelola Angkutan Sekolah Kota X berjumlah 54 karyawan yang terdiri dari berbagai tingkat jabatan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Definisi Operasional Variabel

Employee Performance (Y) Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dengan tujuan sebagai dasar untuk menilai karyawan pada sebuah organisasi perusahaan. (Suhardi et al., 2021). Karyawan dengan kinerja yang baik memiliki dampak positif bagi suatu perusahaan.

Empowerment (X1)

Pemberdayaan adalah upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka (Fitriah dan Sudibya, 2015). Pemberdayaan diperlukan bagi karyawan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Intrinsic Motivation (X2)

Kotera et al. (2021) Mengartikan motivasi sebagai kekuatan yang membangkitkan semangat kerja seseorang,

untuk bekerja sama, bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat mendorong karyawan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Authentic Leadership (X3)

Menurut Zahroh et al. (2023) kepemimpinan otentik melibatkan kesadaran diri yang mendalam, pemahaman yang jujur tentang nilai-nilai dan kepercayaan pribadi, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan pengikut.

Organizational Commitment (Z)

Suhardi et al. (2021) menyatakan komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, divisi, masa kerja, tingkat Pendidikan :

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari total 52 karyawan, diketahui bahwa jumlah responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 12 orang, responden dengan usia 25 sampai 35 tahun berjumlah 13 orang, responden dengan usia 36 sampai 45 tahun berjumlah 23 orang, responden dengan usia lebih dari 46 tahun berjumlah 4 orang.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 57,7% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau 42,3%. Dari data yang diperoleh di atas.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berada dalam divisi sub bagian tata usaha sebanyak 26 orang atau 50,0% dan responden yang berada dalam divisi sebanyak 26 orang atau 50,0%.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun sejumlah 6 orang atau 11,5%, responden berdasarkan lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 13 orang atau 25%, responden berdasarkan

lebih dari 3 tahun berjumlah 33 orang atau 63,5%.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sederajat berjumlah 3 orang atau 5,8%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir D3/D4 berjumlah 12 orang atau 23,1%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 berjumlah 36 orang atau 69,2%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2 berjumlah 1 orang atau 1,9%.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Usia				
<25 Tahun	12	23,1	23,1	23,1
25-35 Tahun	13	25,0	25,0	48,1
36-45 Tahun	23	44,2	44,2	92,3
>46 Tahun	4	7,7	7,7	100,0
Jenis Kelamin				
Laki-Laki	30	57,7	57,7	57,7
Perempuan	22	42,3	42,3	100,0
Divisi				
Sub Bagian Tata Usaha	26	50,0	50,0	50,0
Satuan Sarana Prasaran	26	50,0	50,0	100,0
Lama Bekerja				
<1 Tahun	6	11,5	11,5	11,5
1-3 Tahun	13	25,0	25,0	36,5
>3 Tahun	33	63,5	63,5	100,0
Tingkat Pendidikan				
SMA Sederajat	3	5,8	5,8	5,8
D3/D4	12	23,1	23,1	28,8
S1	36	69,2	69,2	98,1
S2	1	1,9	1,9	100,0

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa butir pertanyaan dari variabel (X1) memiliki nilai mean sebesar 16,06, nilai median sebesar 16,00, lalu nilai Mode sebesar 16, sedangkan *Std. Deviation* memiliki nilai 2,660, lalu nilai minimum 10 dan maximum 20. Sedangkan variabel (X2) memiliki nilai mean sebesar 10,92, nilai median sebesar 21,00, lalu nilai Mode sebesar 20, sedangkan *Std. Deviation* memiliki nilai 3,161, lalu nilai minimum 15 dan maximum 25. Lalu variabel (X3) memiliki nilai mean sebesar 34,98, nilai median sebesar 35,00, lalu nilai Mode sebesar 40, sedangkan *Std. Deviation* memiliki nilai 4,713, lalu nilai minimum 24 dan maximum 40. Selanjutnya variabel (Z) memiliki nilai mean sebesar 25,65, nilai median

sebesar 25,50, lalu nilai Mode sebesar 24, sedangkan *Std. Deviation* memiliki nilai 3,099, lalu nilai minimum 18 dan maximum 30. Dan Variabel (Y) memiliki nilai mean sebesar 20,77, nilai median sebesar 20,00, lalu nilai Mode sebesar 20, sedangkan *Std. Deviation* memiliki nilai 2,518, lalu nilai minimum 15 dan maximum 25.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa butir pertanyaan dari variabel (X1) memiliki angka mean tertinggi sebesar 4,06. Lalu angka median tertinggi yaitu sebesar 4,00. Nilai mode tertinggi sebesar 4, sedangkan nilai standar deviasi paling tinggi yaitu sebesar 0,714. Nilai maximum 5 dan minimum paling rendah yaitu 2.

Tabel 3 Uji Deskriptif Penelitian *Empowerment, Intrinsic Motivation, Authentic Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance*

		X1	X2	X3	Z	Y
N	Valid	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		16,06	10,92	34,98	25,65	20,77
Median		16,00	21,00	35,00	25,50	20,00
Mode		16	20	40	24	20
Std. Deviation		2,660	3,161	4,713	3,099	2,518
Minimum		10	15	24	18	15
Maximum		20	25	40	30	25

Sumber: Data diolah

Tabel 4 Hasil Uji Deskriptif *Empowerment (X1)*

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,00	3,96	4,06	4,04
Median		4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		,714	,685	,698	,685
Minimum		2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa butir pertanyaan dari variabel (X2) memiliki angka mean tertinggi sebesar 4,27. Lalu angka median tertinggi yaitu sebesar 4,00. Nilai mode tertinggi sebesar 4, sedangkan nilai standar deviasi paling tinggi yaitu sebesar 0,717. Nilai maximum 5 dan minimum paling rendah yaitu 3.

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa butir pertanyaan dari variabel (X3) memiliki angka mean tertinggi sebesar 4,46. Lalu angka median tertinggi yaitu sebesar 4,00. Nilai mode tertinggi sebesar 5, sedangkan nilai standar deviasi paling tinggi yaitu sebesar 0,699. Nilai maximum 5 dan minimum paling rendah yaitu 3.

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa butir pertanyaan dari variabel (Z) memiliki angka mean tertinggi sebesar 4,38. Lalu angka median tertinggi yaitu sebesar 4,00. Nilai mode tertinggi sebesar 4, sedangkan nilai standar deviasi paling tinggi yaitu sebesar 0,631. Nilai maximum 5 dan minimum paling rendah yaitu 3.

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa butir pertanyaan dari variabel (Y) memiliki angka mean tertinggi sebesar 4,21. Lalu angka median tertinggi yaitu sebesar 4,00. Nilai mode tertinggi sebesar 4, sedangkan nilai standar deviasi

paling tinggi yaitu sebesar 0,605. Nilai maximum 5 dan minimum paling rendah yaitu 3.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa tiap indikator konstruk sudah memenuhi syarat *Convergent Validity* yang dapat dilihat dari nilai Loading Factor setiap indikator konstruk bernilai > 0,70 (valid).

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai AVE pada semua variabel penelitian > 0,50. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel konstruk sudah memenuhi kriteria *Convergent Validity* dan memiliki nilai *Validity* yang tinggi, karena nilai *Convergent Validity* > 0,50.

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa seluruh indikator reflektif sudah memenuhi syarat dalam pengujian validitas diskriminan, karena nilai Cross Loading untuk setiap variabel > 0,70.

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai untuk korelasi konstruk asosiasinya memiliki nilai lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model lainnya, sehingga FL Criterion memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Tabel 5 Hasil Uji Deskriptif *Intrinsic Motivation* (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,17	4,27	4,15	4,19	4,13
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		,678	,717	,668	,687	,687
Minimum		3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5

Sumber: Data diolah

Tabel 6 Hasil Uji Deskriptif *Authentic Leadership* (X3)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,38	4,27	4,37	4,46	4,35	4,40	4,37	4,38
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		5	4	5	5	5	5	5	4
Std. Deviation		,661	,630	,687	,699	,683	,693	,658	,631
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5

Sumber: Data diolah

Tabel 7 Hasil Uji Deskriptif *Organization Commitment* (Z)

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
N	Valid	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,19	4,23	4,27	4,38	4,33	4,25
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		,561	,581	,598	,631	,617	,590
Minimum		3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5

Sumber: Data diolah

Tabel 8 Hasil Uji Deskriptif *Employee Performance* (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,12	4,15	4,15	4,13	4,21
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		,511	,538	,573	,561	,605
Minimum		3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5

Sumber: Data diolah

Tabel 9 Convergent Validity

Variabel	Outer Loading	Keterangan
Empowerment (X1)	0,938	Valid
	0,960	
	0,960	
	0,968	
Intrinsic Motivation (X2)	0,923	Valid
	0,914	
	0,934	
	0,925	
	0,903	
Authentic Leadership (X3)	0,866	Valid
	0,828	
	0,865	
	0,884	
	0,922	
	0,923	
	0,929	
Organization Commitment (Z)	0,833	Valid
	0,853	
	0,868	
	0,892	
	0,862	
	0,835	
Employee Performance (Y)	0,884	Valid
	0,945	
	0,905	
	0,937	
	0,903	
	0,830	

Sumber: Data diolah

Tabel 10 Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Empowerment (X1)</i>	0,915	Valid
<i>Intrinsic Motivation (X2)</i>	0,846	
<i>Authentic Leadership (X3)</i>	0,778	
<i>Organization Commitment (Z)</i>	0,749	
<i>Employee Performance (Y)</i>	0,819	

Sumber: Data diolah

Tabel 11 Cross Loading

	X1	X2	X3	Z	Y
X1.1	0,938	0,481	0,562	0,571	0,720
X1.2	0,960	0,464	0,544	0,638	0,754
X1.3	0,960	0,386	0,506	0,614	0,697
X1.4	0,968	0,393	0,532	0,640	0,697
X2.1	0,408	0,923	0,527	0,662	0,716
X2.2	0,453	0,914	0,528	0,600	0,689
X2.3	0,457	0,934	0,539	0,633	0,694
X2.4	0,283	0,925	0,478	0,595	0,619
X2.5	0,457	0,903	0,597	0,703	0,699
X3.1	0,578	0,560	0,866	0,701	0,727
X3.2	0,482	0,366	0,828	0,617	0,589
X3.3	0,418	0,558	0,865	0,678	0,644
X3.4	0,407	0,566	0,884	0,644	0,622
X3.5	0,571	0,479	0,922	0,731	0,691
X3.6	0,465	0,524	0,923	0,669	0,664
X3.7	0,570	0,518	0,929	0,736	0,698
X3.8	0,441	0,528	0,833	0,689	0,672
Z.1	0,623	0,739	0,700	0,853	0,798
Z.2	0,614	0,567	0,647	0,868	0,759
Z.3	0,546	0,666	0,658	0,892	0,771
Z.4	0,489	0,471	0,797	0,862	0,687
Z.5	0,478	0,487	0,656	0,835	0,625
Z.6	0,579	0,655	0,575	0,884	0,735
Y.1	0,659	0,760	0,744	0,802	0,945
Y.2	0,692	0,666	0,754	0,758	0,905
Y.3	0,714	0,722	0,736	0,752	0,937
Y.4	0,639	0,616	0,604	0,720	0,903
Y.5	0,688	0,594	0,559	0,795	0,830

Sumber: Data diolah

Tabel 12 Fornell-Larcker Criterion

	X1	X2	X3	Z	Y
X1	0,956				
X2	0,451	0,920			
X3	0,560	0,582	0,882		
Z	0,644	0,696	0,776	0,866	
Y	0,750	0,745	0,754	0,846	0,905

Sumber: Data diolah

Menurut Henseler et al. di dalam Ghozali (2021, 69) bahwa Heterotair-Monotrait Ratio (HTMT) < 0,90 sangat baik dan Discriminant Validity telah tercapai antara pasangan konstruk reflektif.

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa seluruh variabel sudah memenuhi syarat dalam pengujian reliabilitas, karena nilai *Composite Reability* untuk setiap variabel > 0,70.

Menurut Ghozali (2021, 74) nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *Predictive Relevance*, sedangkan nilai *Q-Square* < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *Predictive Relevance*. Nilai *Q-Square Predictive Relevance* 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate dan kuat.

Tabel 13 Heterotrait-Monotrait Ratio

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2	0,465			
X3	0,579	0,606		
Y	0,674	0,729	0,819	
Z	0,784	0,780	0,788	0,898

Sumber: Data diolah

Tabel 14 Cronbach's Alpha and Composite Reability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
X1	0.942	0.952	Reliabel
X2	0.906	0.934	Reliabel
X3	0.940	0.950	Reliabel
Z	0.952	0.965	Reliabel
Y	0.942	0.952	Reliabel

Sumber: Data diolah

Tabel 15 Average Variance Extracted

Variabel	R-Square Adjusted
Organization Commitment (Z)	0,717
Employee Performance (Y)	0,832

Sumber: Data diolah

Tabel 16 Predictive Relevance Test

Variabel	Q-Square
Organization Commitment (Z)	0,507
Employee Performance (Y)	0,663

Sumber: Data diolah

Tabel 17 T-Value dan P-Value Pengaruh Langsung

Hipotesis		Path Coefficient	T-Value	P-Value
H1	X1 -> Z	0,247	2,949	0,003
H2	X2 -> Z	0,323	4,164	0,000
H3	X3 -> Z	0,450	5,163	0,000
H4	Z -> Y	0,304	3,104	0,000
H5	X1 -> Y	0,332	4,290	0,002
H6	X2 -> Y	0,288	5,317	0,000
H7	X3 -> Y	0,165	2,181	0,030

Sumber: Data diolah

Tabel 18 Path Coefficient, T-Value dan P-Value Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis		Path Coefficient	T-Value	P-Value
H8	X1 -> Z -> Y	0,075	2,173	0,030
H9	X2 -> Z -> Y	0,098	2,385	0,017
H10	X3 -> Z -> Y	0,137	2,512	0,012

Sumber: Data diolah

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *Empowerment*, *Intrinsic Motivation*, *Authentic Leadership* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi *Organizational Commitment* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, di mana telah dilakukan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Empowerment* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Andika dan Darmanto (2020) yang menyatakan bahwa *Empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.
2. *Intrinsic Motivation* berpengaruh Terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan

Sekolah Kota X. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Andika dan Darmanto (2020) yang menyatakan bahwa *Intrinsic Motivation* memiliki pengaruh positif Terhadap *Organizational Commitment*.

3. *Authentic Ledership* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Nasab dan Afshari (2019) yang menyatakan bahwa *Authentic Ledership* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.
4. *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah DKI Jakarta. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal

- ini sesuai dengan hasil penelitian dari Andika dan Darmanto (2020) yang menyatakan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*.
5. *Empowerment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Andika dan Darmanto (2020) yang menyatakan bahwa *Empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*.
 6. *Intrinsic Motivation* berpengaruh Terhadap *Employee Performance* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Andika dan Darmanto (2020) yang menyatakan bahwa *Intrinsic Motivation* memiliki pengaruh positif Terhadap *Employee Performance*.
 7. *Authentic Ledership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Nasab dan Afshari (2019) yang menyatakan bahwa *Authentic Ledership* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*.
 8. *Empowerment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Melalui Mediasi *Organizazional Commitment* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Andika dan Darmanto (2020) yang menyatakan bahwa *Empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* Melalui Mediasi *Organizazional Commitment*.
 9. *Intrinsic Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Melalui Mediasi *Organizazional Commitment* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Andika dan Darmanto (2020) yang menyatakan bahwa *Intrinsic Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* Melalui Mediasi *Organizazional Commitment*.
 10. *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Melalui Mediasi *Organizazional Commitment* pada karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X. Hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya adalah positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Nasab dan Afshari (2019) yang menyatakan bahwa *Authentic Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* Melalui Mediasi *Organizazional Commitmen*.
- Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan termasuk misalnya. sebagai berikut:
1. Pada penelitian ini jumlah sampel hanya 52 responden dan sebaran responden tersebut tidak merata karena sebagian besar responden adalah laki-laki, sehingga hasil penelitian terutama mengacu pada sudut pandang laki-laki.
 2. Karena masalah kerahasiaan, peneliti dibatasi dalam memperoleh informasi pendukung dari objek.
 3. Adanya keterbatasan waktu dalam penelitian, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan observasi yang lebih akurat.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Berikut beberapa saran dan rekomendasi penulis:

1. Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya dan dapat menjadi sumber pengetahuan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Empowerment*, *Intrinsic Motivation*, *Authentic Leadership*, *Oranizational Commitment*, dan *Employee Performance*.

2. Praktis

Dari hasil penelitian, *Empowerment*, *Intrinsic Motivation*, *Authentic Leadership*, *Oranizational Commitment* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Maka dapat direkomendasikan kepada Unit Pengelola Angkutan Sekolah Kota X untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja karyawannya.

REFERENSI

- Andika, Darmanto. 2020. "THE EFFECT OF *EMPLOYEE EMPOWERMENT* AND *INTRINSIC MOTIVATION* ON *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* AND *EMPLOYEE PERFORMANCE*." *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN* 18 (2): 241–51. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.04>.
- Asbari, Masduki, Novitasari, Sistem Informasi, Insan Pembangunan,) Manajemen, Sekolah Tinggi, and Ilmu Ekonomi. n.d. "PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP MENTALITAS SIAP BERUBAH DAN KINERJA PEGAWAI PARUH WAKTU." *Business Management Journal* 17 (1). <https://doi.org/10.30813/bmj>.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Pengguna Transportasi di Indonesia Tahun 2022. <https://www.bps.go.id/subject/17/transportasi.html>
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahyono, Arif. 2020 "The Influence of Leadership Style on Employee Performance PT. Pos Indonesia"
- Daft, R.L. 2020. *The Leadership Experience* (8th ed.). Cengage Learning. www.cengage.com/highered
- Dahrul, Andi. Indra, Mappamiring. Muh. Ma'ruf Idris. Andi Mansyur Tanra. 2021 "Mengukur Kinerja Pegawai: Peran Penting Kompetensi, Disiplin dan Motivasi."
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Kasman. 2021. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen)" 2 (2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nasab, Afshari. 2019. "*Authentic Leadership* and *Employee Performance*: Mediating Role of *Organizational Commitment*." *Leadership and Organization Development Journal* 40 (5): 548–60. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>.
- Nugraheni. 2023. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BLORA." *Innovation, Theory & Practice Management Journal* 2 (1): 72–86. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.379>.
- Nurjaya. 2021. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3
- Robbins, S. and Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Sari 2021. "Pengaruh Employee empowerment, teamwork dan training terhadap organizational commitment pada karyawan purnama toserba dan swalayan Bantul"
- Satriyo, Raden, Dosen, and Yuppentek. 2019. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GENINDO PRIMA SAKTI CABANG SERANG BANTEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING" 1.
- Setrojoyo, Sudarmo Muhammad, Zahara Tussoleha Rony, Sutrisno, Sidrotun Naim, Abdul Manap, and Bayu Purbha Sakti. 2023. "The Effect of *Intrinsic Motivation*, Organizational Culture on *Employee Performance* with *Organizational Commitment* as an Intervening Variable." *International Journal of Professional Business Review* 8 (7): e02436. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2436>.
- Siregar, Dahrul. 2021. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank X." *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL* 13 (1): 230. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.24158>.
- Sudargini, Yuli. 2021 "Peran Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri di Pati.
- Suherman, Rozak. 2019. "Proceeding Seminar Nasional Dan Call for Papers 2019 Isu-Isu Riset Bisnis Dan Ekonomi Di Era Disrupsi: Strategi Publikasi Di Jurnal Bereputasi PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT. SUARA MERDEKA PRESS SEMARANG)."
- Sugiyono, Prof. Dr. 2022. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Edited by M.Pd. Setiyawami, S.H. ALFABETA, CV.
- Suhardi, Ahmad, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman. 2021. "Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4 (2): 1117–24. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>.
- Taufiq, Ahmad. 2016 "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN MAGELANG."
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian (1st ed.)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Zahroh, F., Aluf, wilda al. 2023. "Kepemimpinan Otentik : Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3), 125–136.