



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS

Diana Rosanti ^{a*}, Raully Sijabat ^b, Qristin Violinda ^c

^a Program Studi Manajemen, FEB rosantid1@gmail.com, Universitas PGRI Semarang, kota Semarang Jawa Tengah

^{bc} Program Studi Manajemen, FEB, Universitas PGRI Semarang, kota Semarang Jawa Tengah

^{*} Korespondensi

ABSTRACT

UKM PSM Gisma is an organization operating in the arts sector at PGRI University Semarang since 2005. Therefore, there are several factors that influence the daily performance of management during a period, such as leadership style, motivation and organizational commitment. Each campus organization has specific goals and missions, which can be leadership skills development, community service, advocacy, or academic development. Achieving this goal requires a clear strategy and commitment from the organization's management. For this reason, this research aims to analyze leadership style, motivation and organizational commitment on management performance. Because this research model is very complex and the number of samples is limited, multiple linear regression analysis was implemented quantitatively. This approach ensures that there is correlation and influence of the independent variable on the dependent variable. This research uses SPSS 26 software. The results of this research state that leadership style does not have a significant effect on management performance. The results of this study state that motivation has a significant effect on management performance. The results of this study state that organizational commitment has a significant effect on management performance. Organizations are expected to pay attention to the needs and desires of management in supporting the achievement of optimal performance.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Organizational Commitment, Management Performance.*

Abstrak

UKM PSM Gisma merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang seni di Universitas PGRI Semarang sejak tahun 2005. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus harian selama satu periode seperti, gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi. Setiap organisasi kampus memiliki tujuan dan misi yang spesifik, dapat berupa pengembangan keterampilan kepemimpinan, pelayanan masyarakat, advokasi, atau pengembangan akademis. Mencapai tujuan ini memerlukan strategi yang jelas dan komitmen dari pengurus organisasi. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus. Disebabkan model penelitian ini sangat kompleks dan jumlah sampelnya terbatas, maka analisis regresi linier berganda diimplementasikan secara kuantitatif. Pendekatan ini memastikan adanya korelasi dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan software SPSS 26. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Organisasi diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengurus dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pengurus.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi kampus memiliki tujuan dan misi yang spesifik, dapat berupa pengembangan keterampilan kepemimpinan, pelayanan masyarakat, advokasi, atau pengembangan akademis. Mencapai tujuan ini memerlukan strategi yang jelas dan komitmen dari pengurus organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin menggunakan keterampilan dan sikap untuk menyelesaikan tugas kepemimpinan. Menurut Daulay dan Kalsum (2021) Pemimpin adalah seseorang yang menunjuk orang-orang yang tepat pada suatu organisasi untuk membantu mencapai visi dan misi organisasi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, motivasi juga memiliki peran penting dalam menggerakkan kinerja pengurus organisasi. Motivasi adalah keadaan pikiran dalam diri seseorang yang menciptakan dan mendorong keinginan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan, Herawati dan Ermawati (2020). Komitmen organisasi adalah aspek perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kemungkinan seorang pengurus akan tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen mencerminkan ikatan dan hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi. Pengurus yang memiliki keterlibatan tinggi diharapkan dapat mencapai kinerja terbaik. Komitmen meliputi penerimaan serta keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta perasaan, dedikasi, dan kesetiaan terhadapnya.

Saat pengurus merasa terhubung dengan organisasi tempat mereka menjalankan program kerja, mereka cenderung memiliki keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi tersebut sepanjang masa tugas mereka dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus, faktor yang pertama yaitu bagaimana gaya kepemimpinan pengurus dalam berorganisasi. Faktor yang kedua dipengaruhi dari dalam diri pengurus, saat semangat mereka menurun bagaimana cara mereka dapat bangkit kembali dan termotivasi dalam berorganisasi. Faktor yang ketiga yaitu bagaimana cara pengurus mempertahankan dirinya yang sudah mulai menurun komitmennya dalam berorganisasi

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Repurchase Intention Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya sehingga mereka terdorong untuk mengikuti kehendak pemimpin demi mencapai tujuan organisasi, meskipun tindakan tersebut mungkin tidak disukai oleh karyawan secara pribadi Fajrina (2016). Seperti yang ditulis oleh Ilham (2018) pada penelitiannya bahwa Gaya kepemimpinan adalah sifat dan perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi. Kartono (2008) menyatakan indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan mengambil keputusan;
- b. Kemampuan memotivasi;
- c. Kemampuan komunikasi;
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan;
- e. Tanggung jawab;
- f. Kemampuan mengendalikan emosi.

2.2 Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat dimiliki oleh setiap individu. Motivasi merupakan hal penting bagi setiap individu agar dapat bekerja dengan penuh motivasi dan semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi dalam organisasi sangatlah penting karena mempengaruhi kinerja pengurus, kepuasan kerja, dan kebahagiaan pengurus yang termotivasi cenderung lebih produktif, lebih terlibat, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan pengurus lainnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab;
- b. Prestasi Kerja;
- c. Peluang untuk Maju;
- d. Pengakuan Atas Kinerja;
- e. Pekerjaan yang Menantang.

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kecenderungan anggota untuk mendukung sasaran dan tujuan organisasi, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut Menurut Daniel & Purwanti (2015). Komitmen organisasi menurut Paryatoni (2023) Komitmen organisasi adalah keinginan

kuat dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen ini sangat penting untuk memastikan kelangsungan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Menurut Shaleh (2018) menyatakan indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

- a. Karyawan yang memiliki keinginan untuk berusaha demi mencapai kepentingan organisasi;
- b. Karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dan terus menerus menjadi bagian dari organisasi tersebut;
- c. Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan menganggap organisasi tersebut sebagai bagian penting dalam hidup mereka.

2.4 Kinerja Pengurus

Kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar (2015). Kinerja atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berkaitan dengan aktivitas hasil kerja dan pencapaian tugas, di mana istilah tugas merujuk pada aktivitas yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Surya Dharma (2012) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Konsisten : fokus pada satu hal yang sedang dikerjakan dan tidak mudah teralihkan.
- b. Tepat : menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cara yang benar.
- c. Menantang : mengambil tantangan untuk mengerjakan pekerjaan di luar kebiasaan atau tugas rutin.
- d. Dapat diukur : hasil kerja yang dapat dievaluasi atau dinilai.
- e. Dapat dicapai : pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai harapan.
- f. Disepakati : tugas yang disetujui bersama oleh pemberi dan penerima tugas.
- g. Dihubungkan dengan waktu : kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.
- h. Berorientasikan kerja kelompok : kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei, dimana peneliti membagi kuesioner untuk mengumpulkan data. Populasi pada penelitian iniyaitu pengurus UKM PSM Gisma Universitas PGRI Semarang yang berjumlah 85 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* karena jumlah populasi relatif kecil. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner) kemudian diolah menggunakan *software SPSS 26* untuk melakukan Analisis Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengurus UKM PSM Gisma Universitas PGRI Semarang yang berjumlah 85 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah memanfaatkan fitur *Google Formulir* yang disebar secara online melalui *WhatsApp Group* dari tanggal 17 Oktober 2024 hingga 19 Oktober 2024. Berdasarkan dari penyebaran instrumen penelitian yang berupa *Google Formulir* tersebut sebanyak 85 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan yang terdiri dari 6 indikator, motivasi yang terdiri dari 5 indikator, komitmen organisasi yang terdiri dari 3 indikator, dan kinerja pengurus yang terdiri dari 8 indikator yang masing-masing dikutip dari penelitian terdahulu. Sehingga jika dijumlahkan maka total indikatornya ada 22.

Tabel 1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang kembali	85	100%
Kuesioner yang dapat diolah	85	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Hasil pendistribusian data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, pada pengurus organisasi UKM PSM Gisma Universitas PGRI Semarang. Survei didistribusikan melalui proses survei *online* menyebarkan *Google Formulir* melalui grup *WhatsApp*. Jumlah survei yang disebar adalah 85 responden.

Tabel 2. Uji Validitas

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
Variabel : Gaya Kepemimpinan (X1)					
1	X1.1	0,802**	0,000	85	Valid
2	X1.2	0,832**	0,000	85	Valid
3	X1.3	0,797**	0,000	85	Valid
4	X1.4	0,768**	0,000	85	Valid
5	X1.5	0,792**	0,000	85	Valid
6	X1.6	0,845**	0,000	85	Valid
Variabel : Motivasi (X2)					
1	X2.1	0,795**	0,000	85	Valid
2	X2.2	0,765**	0,000	85	Valid
3	X2.3	0,833**	0,000	85	Valid
4	X2.4	0,762**	0,000	85	Valid
5	X2.5	0,607**	0,000	85	Valid
Variabel : Komitmen Organisasi (X3)					
1	X3.1	0,829**	0,000	85	Valid
2	X3.2	0,790**	0,000	85	Valid
3	X3.3	0,854**	0,000	85	Valid
4	X3.4	0,844**	0,000	85	Valid
5	X3.5	0,820**	0,000	85	Valid
6	X3.6	0,847**	0,000	85	Valid
Variabel : Kinerja Pengurus (Y)					
1	Y.1	0,862**	0,000	85	Valid
2	Y.2	0,864**	0,000	85	Valid
3	Y.3	0,863**	0,000	85	Valid
4	Y.4	0,888**	0,000	85	Valid
5	Y.5	0,908**	0,000	85	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menggunakan SPSS 26 dari 22 pertanyaan, kuesioner yang disebar pada 85 responden dinyatakan valid dan bisa dijadikan alat ukur. Seluruh pertanyaan penelitian dikatakan valid karena pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel (0,1796) dan nilai ini lebih kecil dari signifikansi minimum 0,1.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,891	Reliabel
Motivasi (X2)	0,810	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,909	Reliabel
Kinerja Pengurus (Y)	0,925	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha* pada masing variabel, yaitu: gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,891; motivasi (X2) sebesar 0,810; komitmen organisasi (X3) sebesar 0,909; dan kinerja pengurus sebesar 0,925. Sehingga dapat disimpulkan jika instrument penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4. Uji-t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.700	1.818		.935	.353
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.041	.094	-.045	-.439	.662
	MOTIVASI	.374	.128	.311	2.911	.005
	KOMITMEN ORGANISASI	.493	.084	.584	5.875	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENGURUS

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,700 + (-0,041)X_1 + 0,374X_2 + 0,493X_3$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pengurus
 1.700 : Konstanta
 -0,041, 0,374, 0,493 : Koefisien
 X₁ : Gaya Kepemimpinan
 X₂ : Motivasi
 X₃ : Komitmen Organisasi

Dengan melihat hasil *coefficients* pada uji t dan membandingkan tingkat probabilitas 0,05 dengan nilai signifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 1,98896 yang diperoleh dari tabel t dengan $df=n-2$ yaitu 83 dan α 0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengurus UKM PSM Gisma Universitas PGRI Semarang :

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil Uji-t untuk Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pengurus (Y) menunjukkan nilai sig. 0,662 dan t_{hitung} menunjukkan nilai -0,439, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,662 < 0,05$) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,439 < 1,98896$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah **H₀ ditolak dan H_a diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara individu atau parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus UKM PSM Gisma Universitas PGRI Semarang. Dengan demikian, jika kepemimpinan terhadap pengurus tinggi dalam mengarahkan dan memimpin organisasi maka kinerja pengurus dalam menjalankan tugasnya juga tinggi.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil Uji-t untuk Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pengurus (Y) menunjukkan nilai sig. 0,005 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 2,911, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,911 < 1,98896$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah **H₀ ditolak dan H_a diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus UKM PSM Gisma Universitas PGRI Semarang.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil Uji-t untuk Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pengurus (Y) menunjukkan nilai sig. 0,000 dan t_{hitung} menunjukkan 5,875, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5,875 < 1,98896$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah **H₀ ditolak dan H_a diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus UKM PSM Gisma Universitas PGRI Semarang.

Tabel 5. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.461	3	205.487	47.990	.000 ^b
	Residual	346.833	81	4.282		
	Total	963.294	84			

a. Dependent Variable: KINERJA PENGURUS
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Sumber: Output SPSS 26

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 26 yang tertera pada tabel diatas, diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $F_{tabel} < F_{hitung} = 2,72 < 1.98969$. F_{tabel} 2,72 diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat $df=k-1$ (4-1) dan $df=n-k$ (85-4) pada taraf signifikansi 0,05. Karena tingkat signifikansi pada uji Anova sebesar 0,000 dibawah 0,05 dan $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengurus, sehingga hal tersebut berarti bahwa variabel Kinerja Pengurus dapat dijelaskan secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.627	2.06927

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Sumber: Output SPSS 26

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,640. Jadi, dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja pengurus (Y) sebesar 0,640 atau 64,0%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengurus UKM PSM Gisma Universitas PGRI Semarang dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda melalui aplikasi SPSS. Hasil pada penelitian ini menyatakan bawa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

Saran

Organisasi diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengurus dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Sebagai contoh, pemimpin yang peka terhadap kesulitan pengurus dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi; memberikan motivasi secara rutin atau berkelanjutan untuk memberi semangat dan mendorong ketekunan dalam menjalankan tugas; serta menjaga komitmen pengurus agar tetap solid dalam periode yang akan datang. Setelah selesai dilakukannya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengadopsi model penelitian yang berbeda dan menerapkannya pada objek yang berbeda, seperti pada organisasi lain.

Ucapan terima kasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada pihak Senja di Origo Café atas izin penelitian yang diberikan, yang sangat mendukung kelancaran pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Universitas PGRI Semarang atas fasilitas dan sarana yang disediakan, sehingga proses penelitian dapat berlangsung dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Daulay dan Kalsum, (2021). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan”. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2), Hal 68-75.
- [2] Herawati dan Ermawati. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru”. *Kinerja*, 2(02), Hal 16-33.
- [3] Fajrina Gilang Rinatasari, (2016), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Di BPRS Bumi Artha Sampang”. *Skripsi UIN Sunan Kalijaga*, Hal 2.
- [4] Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- [5] Anwar, AA Prabu Mangkunegara. (2015). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- [6] Daniel dan Purwanti, (2015). “*The Impact of Organizational Culture and Job Satisfaction to Organizational Commitment and Employees Job Performance (An Empirical Study at a University in Tangerang)*”. *Asia-Pasific Manag. Account. Assoc. Annu. Conf.*, Hal 1-18.
- [7] Paryatoni, (2023). “Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sankin Indonesia”. *Action Research Litarate*, Hal 2.
- [8] Shaleh. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- [9] Dharma, Surya. (2012). “*Manajemen Kinerja Fasfalah Teori dan Penerapannya*.” Yogyakarta: Pustaka Pelajar.