

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan

Ferdian Suryo Adhi Pramono ¹, Dian Wahyudin ^{2*}

^{1,2} Program Pascasarjana, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ ferdiansuryo818@gmail.com, ² zahidah181011@gmail.com

* Corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received : Agustus 12, 2024

Revised : Agustus 29, 2024

Accepted : September 15, 2024

Kata Kunci

Kepemimpinan;

Pengembangan Karir;

Komitmen Kinerja.



Copyright (c) 2025

Abiwarra : Jurnal Vokasi

Administrasi Bisnis

ABSTRACT

Direktorat Prasarana merupakan suatu instansi yang mengelola penyediaan prasarana kereta agar berjalan dengan baik. Untuk dapat melakukan tugas tersebut dibutuhkan kepemimpinan yang baik, pengembangan karir yang jelas, serta komitmen organisasi sehingga kinerja pegawai diperoleh secara maksimal tersebut bisa dilaksanakan dengan baik. Namun demikian hasil observasi menunjukan kepemimpinan pengembangan karir, komitmen organisasi belum optimal sehingga diduga mengakibatkan kinerja pegawai belum optimal. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan komitmen organisasi dan baik parsial masing-masing variabel atau simultan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan. Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif. Maksud dari penelitian kuantitatif asosiatif adalah suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variable dengan variable yang lain. Penelitian ini dilakukan di Kantor Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan. Adapun Penelitian dan pengamatan dilakukan, dari bulan Mei 2024 hingga bulan Agustus 2024. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan 59 responden, dan teknik analisis data menggunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS version 25. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini berbagai sektor kehidupan telah mengalami perubahan secara signifikan. Hal ini nampak dari pola kehidupan masyarakat yang semakin maju dan kompleks. Namun disisi lain perubahan ini akan memunculkan suatu peluang sekaligus ancaman serta harapan baru dalam setiap organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sudah barang tentu antara pemimpin baik secara individual maupun secara berkelompok ia tidak mungkin dapat bekerja sendirian, tetapi memerlukan bantuan dari orang lain yang pada umumnya merupakan pengikut atau bawahannya. Sebagai bawahan dalam rangka menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas, adakalanya ia lebih senang bekerja tanpa diawasi secara ketat asalkan ia telah diberikan pedoman atau tata cara pelaksanaan tugas tersebut namun di sisi lain bawahan dalam melaksanakan tugasnya harus dilakukan dengan perintah dan perlu diawasi dengan ketat. Kejadian-kejadian seperti hal tersebut bukanlah suatu hal yang aneh dalam suatu organisasi, karena unsur manusia mempunyai keanekaragaman perilaku dan kemampuan. Hal tersebut merupakan tantangan bagi pemimpin.

Keberhasilan pemimpin pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil.



Sebaliknya bila produktivitas menurun dan kepemimpinannya dinilai tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka ia disebut pemimpin yang gagal.

Untuk menghadapi peluang dan ancaman tersebut diperlukan suatu strategi yang bisa memberikan kepuasan bagi kebutuhan pegawai dan kebutuhan organisasinya. Salah satu strategi itu berupa reward yang nampak (tangible reward) yaitu kompensasi dan tunjangan yang kompetitif dan yang lebih penting adalah nilai yang tidak tampak (valued intangible) yang berupa kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis, sementara ini peran pemimpin dalam mengendalikan dan mengarahkan bawahannya agar kinerja tercapai optimal masih perlu ditingkatkan, hal ini dapat diamati dari kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Indikasi dari fenomena ini adalah semangat kerja dan motivasi pegawai masih rendah, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat, meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi tanpa ijin atau sepengetahuan atasan, tidak masuk kerja dengan berbagai alasan dan pulang sebelum waktunya.

Kondisi suatu organisasi, baik organisasi milik pemerintah dalam penelitian ini Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan, bila pengembangan karir pegawai kurang diperhatikan akan berpengaruh terhadap kinerja individu organisasi.

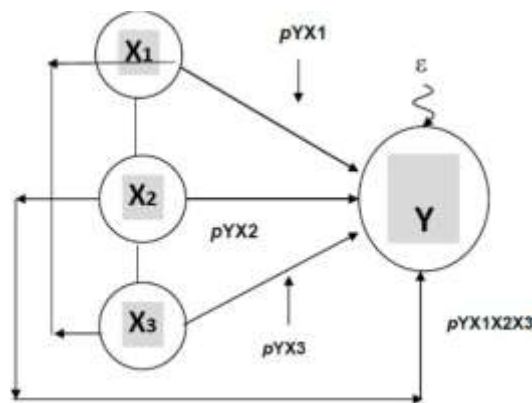
Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan adanya sebuah fenomena yang terjadi yaitu masih adanya pegawai yang sudah bekerja selama 5 tahun, belum mendapatkan promosi jabatan baru, sehingga karyawan tersebut merasa karirnya tidak berkembang. Tetapi, karyawan yang baru di mutasi dari unit lain ke Direktorat Prasarana Ditjen Perkeretaapian Kementerian Perhubungan dalam kurun 3 tahun bekerja sudah dipromosikan menempati posisi yang strategis. Pegawai yang sudah bekerja selama 5 tahun dan sudah mempunyai pengalaman pekerjaan, belum mendapatkan promosi jabatan. Hal tersebut membuat karir karyawan belum sepenuhnya berkembang.

Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2022:37). Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah/scientific karena telah melalui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

B. Operasionalisasi Variabel

Variable adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jika terdapat hubungan antara dua variabel, misalnya variabel X dan variabel Y. jika variabel Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel Y dinamakan variabel terikat (dependent) dan variabel X adalah variabel bebas (independent).

Variabel bebas pertama (X1) dalam penelitian ini; kepemimpinan, yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket-kuisisioner yang disebarkan kepada pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.

Adapun variabel bebas kedua X2 yaitu pengembangan karir, merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket-kuisisioner yang berfungsi untuk mengetahui pengembangan karir pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.

Adapun variabel bebas ketiga X3 yaitu komitmen organisasi, merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket-kuisisioner yang berfungsi untuk mengetahui komitmen organisasi pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu Kinerja pegawai, merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket-kuisisioner dan menggambarkan tingkat Kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.

C. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, menurut Sugiyono (2022) data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Data Sekunder

yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Teknik Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang akurat, maka pengumpulan data tersebut dilakukan melalui:

- a. Studi kepustakaan, melalui berbagai literatur, peraturan perundang-undangan dan dokumen tertulis yang erat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Penelitian data dilapangan melalui wawancara dengan pejabat dan pelaksana terkait serta dengan memberikan daftar pertanyaan dalam bentuk angket untuk mengetahui data primer melalui responden yang akan menjawab pertanyaan terhadap objek yang akan diteliti

1. Jenis Data Penelitian

D. Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti atau keseluruhan dari hal yang ingin diketahui dalam suatu penelitian. Sugiyono (2022:90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Soehartono (2014:58) menyatakan, terdapat dua syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur pengambilan sampel yaitu sampel harus mewakili dan besarnya sampel harus bias memadai. Untuk memenuhi kedua syarat tersebut digunakan pendekatan statistika dalam mengambil besarnya sampel yang baik, dengan menentukan error atau kesalahan yang ditoleransi dalam pengambilan sampel.

PEMBAHASAN

1. Pagaruh kepemimpinan dengan Kinerja

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,753 menunjukkan hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan Kinerja. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,567 atau 56,7% Kinerja pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan, ditentukan oleh kepemimpinan dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh kepemimpinan yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pun ditampilkan dengan hasil persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 7,351 + 0,821X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_1) sebesar 0,821. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel Kinerja.

Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_1 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan yang menggunakan Uji t , dimana t hitung yang diperoleh sebesar 8,416 sedangkan t tabel yaitu sebesar 2,002 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai sangat signifikan.

Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel kepemimpinan mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir dengan Kinerja

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,683 menunjukkan hubungan yang kuat antara Pengembangan Karir dengan Kinerja. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,467 atau yang berarti 46,7% Kinerja

pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan ditentukan oleh Pengembangan Karir dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh Pengembangan Karir yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pun ditunjukkan dengan hasil persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_2X_2$$

$$Y = 10,674 + 0,933X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_2) sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Pengembangan Karir (X_2) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel Kinerja.

Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_2 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Kriteria adalah apabila thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila thitung < ttabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir yang menggunakan Uji t, dimana thitung yang diperoleh sebesar 6,876 sedangkan ttabel yaitu sebesar 2,002 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai sangat signifikan.

Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel Pengembangan Karir mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,697 menunjukkan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan Kinerja. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,486 atau yang berarti 48,6% Kinerja pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan ditentukan oleh Pengembangan Karir dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh komitmen organisasi yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pun ditunjukkan dengan hasil persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_3X_3$$

$$Y = 16,966 + 0,678X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_3) sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel komitmen organisasi (X_3) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel Kinerja.

Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_3 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Kriteria adalah apabila thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila thitung < ttabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi yang menggunakan Uji t, dimana thitung yang diperoleh sebesar 7,335 sedangkan ttabel yaitu sebesar 2,002 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel komitmen organisasi mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Pengaruh yang terbentuk oleh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Kinerja (Y) terlihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,707 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel terikat (Y). kemudian nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,500 atau 50%

Kinerja pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan ditentukan secara bersama oleh variabel kepemimpinan, Pengembangan Karir dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5,702 + 0,632X_1 + 0,593X_2 + 0,664X_3$$

Fhitung adalah sebesar 18,339 dan Ftabel adalah sebesar 3,16 (dari Tabel F) maka model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$ yang digunakan dapat diterima atau dengan melihat probabilitasnya adalah 0,00 sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$ yang digunakan dapat diterima.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, Pengembangan Karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti juga bahwa kepemimpinan, Pengembangan Karir dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan :

1. Hasil analisis korelasi dan regresi pada Bab IV menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi product moment yang diperoleh sebesar 0,753. Sedangkan uji hipotesis membuktikan nilai t hitung > nilai t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. kemudian hasil analisis korelasi dan regresi juga menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi product moment yang diperoleh sebesar 0,683. Sedangkan uji hipotesis juga membuktikan nilai t hitung > nilai t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Selanjutnya hasil analisis korelasi dan regresi juga menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi product moment yang diperoleh sebesar 0,697. Sedangkan uji hipotesis juga membuktikan nilai t hitung > nilai t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Kemudian terbukti secara bersama-sama terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi product moment yang diperoleh sebesar 0,832. Sedangkan uji hipotesis juga membuktikan nilai t hitung > nilai t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I Made Dwi Mertha. 2021. Populasi dan Sampel, dalam Toman Sony Tambunan (Ed.) Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media Yogyakarta.
- Ahmad Tohardi, (2010), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Cohen and Holliday, 2014, Statistic for Social Scientist, Harper & Row, Publishers London
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 2017. Statistik. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Hamidah, Siti Azizah; Ratna Dewi, Vivi Liana, Sewaka. 2021. The Effect of Career Development on

- Employee Performance at PT Angkasa Pura Solusi. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 9, No. 2, November 2021, pp. 550 - 559 ISSN 2088-4877
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 4, Desember 2012. Tabalong
- Hasibuan, Malayu S. P. .2013. Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hersey, Paul dan Kenneth Blanchard. 2020. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Ibrahim. (2020). "Total Quality Management (TQM) – Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global". Jakarta: Djambatan.
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State Peace Irefin, 2 Mohammed Ali Mechanic, 19(3), 33–41.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada
- Kaswan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Khoiri, Moh. dan Oktavia, Nurul Rahma. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi Volume 19, Nomor 1, Oktober 2019
- Kotter, J. P. dan J. L. Haskett. 2016. Corporate Culture and Performance. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Lussier, R.N., Hendon, J.R. (2018). Human Resource Management (3 rd ed.). Singapore: SAGE
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Misnan, Sutawa, Istiana Wijayanti Mala, Lina Sugiyanto. 2023. The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance with Workability as an Intervening Variable. Journal of World Science. Volume 2 No. 2 February 2023. DOI: 10.58344/jws.v2i2.227232P ISSN: 2828-8726E-ISSN: 2828-9307.
- Moorhead, G. dan R.W. Griffin. 2013. Organizational Behavior: Managing People and Organizations.
- Nahavandi, Saeid. 2019. "Industry 5.0-A Human Centric Solution." Sustainability (Switzerland) 11:1–13.
- Nasir, Abdul. 2011. Metodologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Mulia Medika
- Publications Asia-Pacific Pte. Ltd, Singapore
- Purhanis, Sulastri, Alvis Rozani, 2013, Pengaruh Pengembangan Karier, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci, Universitas Bung Hatta.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Grafindo Persada
- Rizal, Moh. Heldy Vanni Alam, dan Lisda L. Asi. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 5. No 3. January 2023

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., 2012. *Organizational Behaviour*, Edisi Kesepuluh, Penterjemah Drs. Benyamin Molan dan Hadiana, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, Intan Pramitha. dan Rahyuda, Agoes Ganesha. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19*.
- Senge, Peter M. (1995). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, USA -New York: Doubleday.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta
- Silak, Sineng dan John Agustinus. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Yahukimo*. Jurnal ekonomi & bisnis Volume 7, Nomor 2, Januari 2016 ISSN: 2086-4515 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soehartono, Irwan. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Rosdakarya, 2014.
- Sondang P. Siagian 2014.
- Susanto, Yohanes; Siswoyo Haryono; Sardiyo. 2020. *The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the Role of Work Motivation*. Talent Development & Excellence 2439 Vol.12, No.2s, 2020, 2439-2449
- Terjemahan D. Angelica. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Utami, Susiati Purwaning. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata "Panen Tour"*, Jurnal Ilmiah Widya, Vol.3, No.1,1- 9.
- Van Dyne, L., Graham, J.W., & Dienesch, R. (2016). *Organization Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, And Validation*. Academy of Management Journal, 37(4)
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). *Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya*. Educational ResearchInternational, 3(2), 82-96. Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers Jurnal
- Wihardi, Aditya Nanda; Ari Pradhanawati dan Hari Susanto. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun 2014, Hal. 1-8 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Yukl, Gary. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.