

# KINERJA KARYAWAN: *SERVANT LEADERSHIP* DAN KOMITMEN PERSONIL

Dadang<sup>1</sup>, Tekni Megaster<sup>2</sup>, Iwan Setiawan Rofiq<sup>3</sup>

FEB Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jl. Perintis Kemerdekaan I No.33, RT.007/RW.003, Babakan, Cikokol, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118  
Corresponding Author(s) Email: [dadanggrage76@gmail.com](mailto:dadanggrage76@gmail.com)

---

## ABSTRACT

*This study aims to determine the contribution of servant leadership and personnel commitment to employee performance at PT. The true dynamic partners of the Independent Variables are servant leadership and personnel commitment while the dependent is employee performance. This study used a quantitative approach. The sample used in this study was 55 respondents using a random sampling method from a population of 55 workers at PT. True Dynamic Partners. Primary data collection was obtained from distributing questionnaires and secondary data was obtained from agencies. The results of this study show that Servant Leadership (X1) and Personnel Commitment (X2) make a positive contribution to employee performance (Y) at PT Mitra Dinamika Sejati. Servant Leadership and Personnel Commitment together contribute to employee performance.*

DOI:  
10.31000/combis.v5i1.8106

Article History:  
Received: 01/02/2023  
Reviewed: 20/02/2023  
Revised: 20/02/2023  
Accepted: 24/02/2023

*Keywords: Servant Leadership, Personnel Commitment, Employee Performance.*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, baik pada organisasi publik maupun organisasi swasta. Kegiatan operasional suatu organisasi atau instansi tidak berjalan baik tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia, meskipun sarana-prasarana operasional yang dimiliki sangat canggih. Sikap dan perilaku individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dalam suatu unit organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang sosial, budaya, ekonomi, dan motivasi berbeda yang mengimplikasikan pada perilaku individual dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. *Servant leadership* atau Kepemimpinan yang melayani adalah suatu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan melampaui kepentingan pemimpin sendiri dan akan menitikberatkan pada kesempatan untuk membantu para pengikutnya agar bertumbuh dan berkembang (Robbins dan Judge 2015 :267).



Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwandari (2016) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2011:296) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menjaga nama baik perusahaan dan juga berusaha meningkatkan citra perusahaan dengan melakukan peningkatan kinerja, karna itu komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2006:9). aka peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen personil. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai organisasi harus mampu meningkatkan komitmen personil.

Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan berbeda-beda ketika ia menentukan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian dan mampu membuat karyawan percaya terhadap perusahaan akan memperoleh timbal balik dari karyawan berupa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja dengan keras untuk kemajuan perusahaan (Yuwaliatin, 2006). Dengan demikian komitmen yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eaton *et al*, 1992). Adanya komitmen yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *servant leadership* dan komitmen personil berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* dan komitmen personil berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manfaat dari penelitian ini bagi akademis diharapkan dapat dipakai menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, komitmen personil dan kinerja karyawan. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *servant leadership* dan komitmen personil peran terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan faktor-faktor tersebut dikemudian hari.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh *servant leadership* dan komitmen personil terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.

### **Variabel Dependen**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:1477) yaitu:

##### **Indikator**

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja Karyawan
3. Tingkat kehadiran Karyawan
4. Kerjasama antar karyawan

### **Variabel Independen**

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *servant leadership* dan komitmen personil

#### ***Servant Leadership***

*Servant leadership* dengan menggunakan indikator dari Irving (2005) dengan indikator yang meliputi :

##### **Indikator**

1. pemberdayaan (empowerment)
2. kasih sayang (love)
3. kerendahan hati (humility)
4. kepercayaan (trust), dan visi (vision).

### **Komitmen Personil**

komitmen personil menggunakan 3 indikator yang diadopsi dari Allen dan Meyer (1990) yang meliputi:

##### **Indikator**

1. *Affective commitment* (komitmen afektif)
2. *Continuance commitment* (komitmen berkesinambungan)
3. *Normative commitment* (komitmen normatif)

Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 55 dan jumlah sampel berjumlah sebanyak 55 orang karyawan PT. Mitra Dinamika Sejati. Teknik dalam pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diperoleh bersumber melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah regresi dengan bantuan software yaitu SPSS.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian yang membandingkan subjek dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 apabila nilai  $p > \alpha$  maka data terdistribusi normal. Dalam menggunakan SPSS Metode uji normalitas yang digunakan adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Uji Multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu variabel regresi linear berganda, jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Untuk menguji gangguan Multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *variance inflation factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan adalah uji Glejser, Uji Park atau Uji White, dengan melihat besarnya signifikansi yaitu 0,05.

## **Uji Regresi**

### **Model Regresi**

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

### **Uji-t**

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh secara parsial antara variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig. Jika t hitung  $>$  t tabel dan nilai probabilitas  $<$  0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika t hitung  $<$  t tabel dan nilai probabilitas  $>$  0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

### **Uji-F**

Dalam penelitian ini uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Jika f hitung  $>$  f tabel dan nilai probabilitas  $<$  0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika f hitung  $<$  f tabel dan nilai probabilitas  $>$  0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dalam menerangkan variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Variabel *servant leadership* memiliki nilai terendah sebesar 37 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan rata-rata 44,53 serta standar deviasinya sebesar 3,305. Variabel Komitmen Personil memiliki nilai terendah sebesar 38 dan nilai tertinggi sebesar 48 dengan rata-rata 43,95 serta standar deviasinya sebesar 2,656. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 40 dan nilai tertinggi sebesar 48 dengan rata-rata 43,65 dengan standar deviasinya sebesar 2,048.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Dalam penelitian ini terdapat nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,20. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* berada diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal karena berada diatas nilai signifikan yaitu diatas 0,05.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menjelaskan apakah ada kolerasi antara variabel independen yang ada didalam pengujian model regresi, dimana model regresi yang baik tidak terdapat kolerasi antara variabel independen. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas, karena menunjukkan bahwa untuk kedua variabel independen yang diteliti memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF diatas 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan antar variasi dari residual suatu observasi terhadap observasi lainnya. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, karena nilai signifikansi berada diatas dan dibawah angka 0 terhadap Y.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan pokok-pokok temuan penelitian secara keseluruhan. Hasil pengujian analisis regresi, maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,780 + 0,283 X_1 + 0,667 X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan nilai Konstanta (a) sebesar 1,780 mempunyai arti bahwa *Servant Leadership* (X1) dan Komitmen Personil (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol atau konstanta maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,780. Koefisien Regresi variabel *Servant Leadership* (X1) sebesar 0,283 dan variabel Komitmen Personil (X2) sebesar 0,667, berdasarkan nilai koefisiensi regresi pada setiap variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Komitmen Personil (X2) yang memiliki nilai koefisien regresi lebih besar yaitu 0,667 dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

### Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh manakah pengaruh suatu variabel bebas (independen) secara parsial dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Sehingga pada

penelitian ini peneliti menggunakan signifikansi 5% (0,05). Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima, artinya terdapat dampak yang berpengaruh dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_o$  diterima, artinya tidak terdapat dampak yang berpengaruh dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	B	Std.error	Standardized coefficients Beta	t	Sig
Constant	1,780	3,403		,523	603
Servant Leadership	,283	,043	,456	6,527	000
Komitmen Personil	,667	,054	,864	12,375	000

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 25

### Uji statistik F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu *Servant Leadership* dan Komitmen Personil secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan sebesar 83,035 dimana dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen yaitu *Servant Leadership* dan Komitmen Personil dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,752. Hal ini berarti sebesar 75,2% variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan sisanya 24,8% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Servant Leadership* memiliki t-hitung sebesar 6,527 lebih besar dari t tabel 2,005. Dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima  $H_{o1}$  ditolak. Dimana memiliki arti bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Komitmen Personil Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen personil memiliki t-hitung sebesar sebesar 12,375 dengan nilai signifikan 0,000. Maka disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t tabel 2,005 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian bahwa variabel variabel Komitmen Personil berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## SIMPULAN

Hasil ini menjelaskan bahwa *Servant Leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan *servant leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Dinamika Sejati Hasil ini menjelaskan bahwa Komitmen Personil mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Mitra Dinamika Sejati. Dengan ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Dinamika Sejati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alison, M & Hartley, J, (2000), *The Role of Leadership of in the Modernisasi and Improfment of Public Service, Pubic Money and Manajement, Apri-June.*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1
- As'ad. Moh. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Yogyakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Eaton, A. D., Clesceri, L. S., dan Greenberg, A. E. 1992. *APHA (American Public Health Association): Standard Method for The Examination of Water and Wastewater 19th ed., AWWA (American Water Works Association), and WPCF (Water Pollution Control Federation).* Washington D.C
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen.* Jakarta: Rajawali Pers
- Enjang Sudarman (2018) *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Personil Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI*
- Ernie T.S & Kurniawan, Saefullah 2005. *Pengantar Manajemen.* Jakarta, Kencana Prenada Media Grup
- Edwin. B. Flipjo. 1999. *Manajemen Personalial*, terjemahan Moh. Masud, Edisi keenam, cetakan ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Hamide dan Nikooparvar. 2012. *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* UPP-AMP YKPM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu. Yogyakarta
- Luthans, Fred, (2006), *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Lukito. 2018. Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Personil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rektorat Universitas Andalas Padang. *Jurnal Universitas Andalas Padang.*

- Mega, Rahmi (2018) Pengaruh *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang, *Universitas Andalas*.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiara Kelana Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Mas'ud, Fuad, (2004), *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit- UNDIP
- Purwandari. 2016. "Pengaruh *Servant Leadership* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY". *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Pramadhani, A. B. & Fajrianti. 2012. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (Des) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. Vol. 1 No. 02, Juni 2012, 102-10
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amus
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwanto. 2014. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian/ Wirawan*. Jakarta : Grafindo Persada, 2013
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS Vol 7. No 2. Hal: 241-256*.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Nilawati, S. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Negara, A. K., & Febrianti, R. W. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Chanifah, S., & Budi, A. (2019). ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2017). *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Budi, A. (2022). PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55-68.
- Priyatna, E. H. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BALARAJA. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78-87.

- Humairoh, H., & Budi, A. (2019). Integrasi Intellectual Capital Dan Knowledge Management Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja Penjualan Ukm Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Fazira, R., & Hadiwijaya, D. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Isrok, I., & Hsb, K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT CIKOKOL TANGERANG. *Dynamic Management Journal*, 3(1).
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEALTEK PRIMA PERKASA. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10-20.
- Anggraeni, R. (2022). ANALISIS KOMPARATIF METODE RASIO KEUANGAN DAN ECONOMIC VALUE ADDED TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 91-101.