

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PT. PINTAR PEMENANG ASIA

Demien Sanjaya Putra Harefa*, Nugroho B. Sukamdani, Tatan Sukwika

Universitas Sahid, Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

Email: dj.harefa11@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan di PT. Pintar Pemenang Asia. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang education teknologi dan layanan, pemahaman terhadap faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari karyawan di berbagai departemen di PT. Pintar Pemenang Asia. Gaya kepemimpinan diukur dengan mengidentifikasi gaya kepemimpinan direktif, partisipatif, suportif. Sementara motivasi kerja diukur melalui faktor-faktor antara lain prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk pertumbuhan, dan pekerjaan itu sendiri. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan di perusahaan education teknologi dan layanan. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah pentingnya pengembangan gaya kepemimpinan yang mendukung pertumbuhan dan motivasi kerja yang berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan yang berkontribusi pada tingkat komitmen yang lebih tinggi. Studi ini juga memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks industri serupa.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, PT. Pintar Pemenang Asia.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee commitment at PT. Pintar Pemenang Asia. Leadership style and work motivation have been identified as important factors in influencing the level of employee commitment to the organization. In the context of companies engaged in technology and service education, understanding these factors can provide valuable insights for management to improve employee performance and retention. This study adopted a quantitative approach by using questionnaires as a data collection instrument. The research sample consisted of employees in various departments at PT. Smart Asian Winners. Leadership style is measured by identifying directive, participatory, supportive leadership styles. While work motivation is measured through factors including achievement, recognition, responsibility, opportunities for growth, and the job itself. The results of the regression analysis showed a positive and significant influence of leadership style and work motivation on employee commitment. This

How to cite:	Harefa, D. S. P., Sukamdani, N. B., & Suk, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Pintar Pemenang Asia. <i>Syntax Literate</i> . (9)2. http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i2
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

research contributes to the understanding of the factors that influence employee commitment in education, technology and service companies. The managerial implication of these findings is the importance of developing leadership styles that support sustainable work growth and motivation to create an environment that contributes to higher levels of commitment. The study also provides a basis for further research in similar industry contexts.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Commitment, PT. Pintar Pemenang Asia.*

Pendahuluan

Karyawan adalah mesin dari sebuah perusahaan. Mereka bisa menjadi perencana, pelaksana, pengendali, yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan bisnis. Dengan kata lain, karyawan bukan hanya objek, tetapi juga pelaku atau pelaku dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran karyawan.

Manusia merupakan faktor produksi yang penting dalam perusahaan, karena manusia memiliki karakteristik yang sangat unik dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Orang adalah kekuatan pendorong yang mampu memulai bisnis. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada SDM sebagai karyawan di perusahaan tersebut, misalnya dengan mengembangkan kompetensinya. Alhasil, perusahaan akan memiliki karyawan yang lebih produktif dan berkualitas guna mendukung kelancaran operasionalnya untuk mencapai tujuannya. Upaya pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas pegawai

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas pada karyawan. Menurut Muis (2013) kinerja perusahaan ataupun organisasi tidak dapat terlepas dari produktivitas sumber daya manusianya. Keberadaan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting, oleh karena produktivitas yang baik, perusahaan akan mampu menghasilkan sebuah produk yang dibutuhkan oleh pasar secara berkelanjutan dan searah dengan tujuan perusahaan. Untuk menggapai kinerja karyawan yang baik maka dibutuhkan sebuah komitmen kerja. Hal ini terungkap dalam penelitian yang dilakukan oleh Syahril et al., (2022) yang menyatakan bahwa komitmen yang ada di dalam diri individu akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Dalam Rusliza dan Fawzy (2016) mengatakan bahwa Komitmen adalah faktor yang menghubungkan karyawan dengan organisasi. Begitupun menurut Durkin dalam Yusuf dan Darman (2017) yang mengungkapkan bahwa komitmen merupakan sebuah dorongan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi ditandai dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta kemauan untuk berusaha lebih giat bagi organisasi dan kemauan untuk melakukannya. organisasi. organisasi. Orang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terus menunjukkan sikap dan perilakunya untuk kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi dapat mengerahkan upaya maksimal untuk meningkatkan kinerja baik individu maupun tim, karena karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati (Maryani, 2018)

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Menurut penelitian Suherti et al., (2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen dimana kepuasan kerja menjadi variable intervening. Dalam penelitian ini terungkap bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

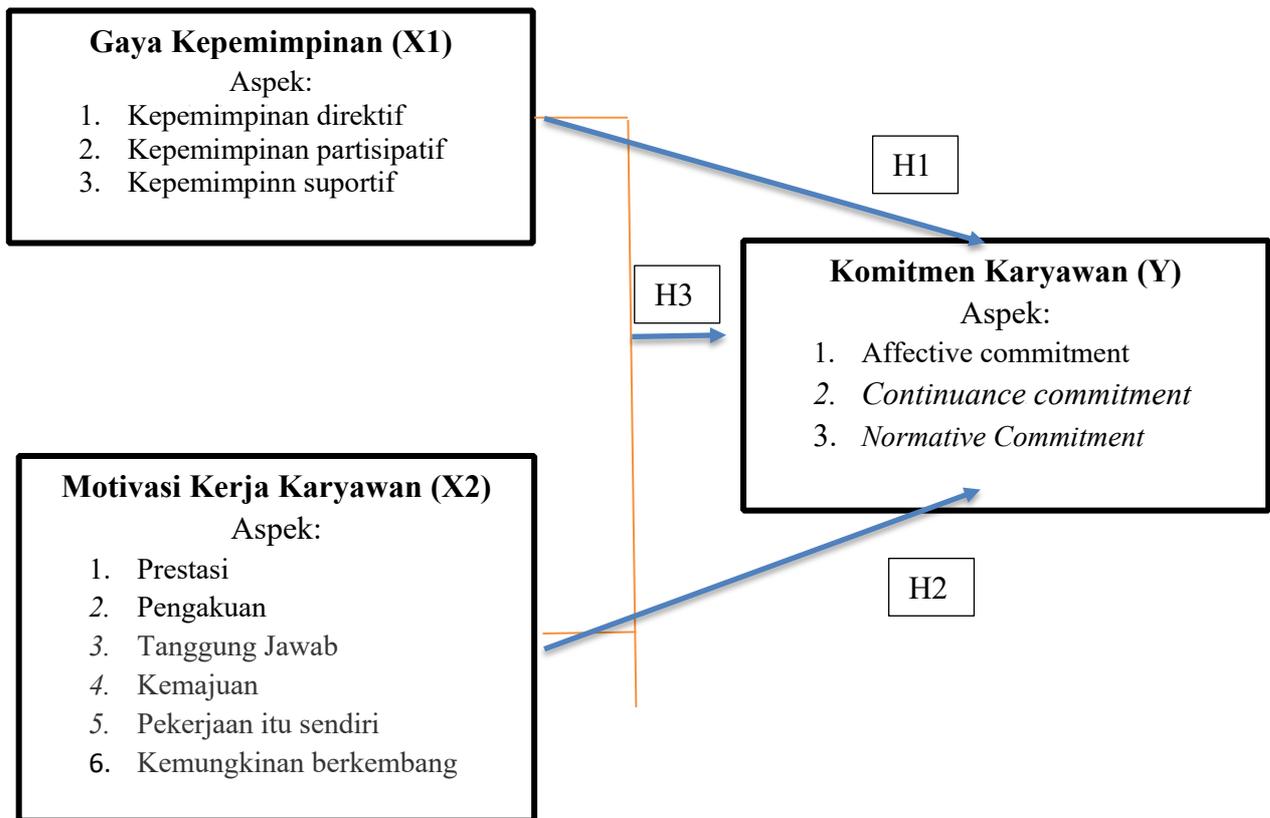
Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka loyalitas atau komitmen kerja meningkat. Sementara pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen di jelaskan dalam penelitian Rachman (2022). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung untuk bertahan dengan perusahaan. Pengaruh positif dari motivasi karyawan menunjukkan semangat karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk memenuhi tujuan organisasi. Tingginya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menyangkut motivasi yang mendukung komitmen karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi.

Di dalam organisasi, pegawai bekerja tergantung pada pimpinnya. Apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin yang baik maka tugas-tugas yang sangat kompleks juga tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor individu terpenting yang menentukan dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kemampuan tersebut akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerjanya. Pemimpin dalam sebuah organisasi sangat memegang peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Herman dan Nasruji (2018) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara dan pembawaan seorang dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif demi mencapai tujuan perusahaan.

Melihat hubungan antara personel dan organisasi, kepemimpinan dan motivasi sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga identifikasi posisi kepemimpinan atau manajemen puncak harus memiliki kriteria tertentu agar berhasil memotivasi karyawan. Hal ini juga dukung oleh penelitian Pradana (2015) dimana gaya kepemimpinan yang positif dan membangun memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terlibat, dihargai, dan memiliki ruang untuk berkembang, yang secara langsung mempengaruhi semangat kerja dan usaha mereka dalam mencapai tujuan individu dan organisasi

Motivasi dalam bekerja berperan penting dalam meningkatkan gairah, kebahagiaan dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan dengan motivasi kerja yang kuat akan memiliki energi lebih untuk melakukan aktivitas. Motivasi kerja karyawan yang rendah merupakan gejala yang merugikan karena motivasi kerja yang rendah bagi mereka menunjukkan sikap apatis terhadap kehidupan sosial. Namun pada kenyataannya dalam suatu organisasi atau instansi, motivasi pegawai belum dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Bagi pegawai tersebut, instansi harus memahami kebutuhan dan kemampuan pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Setiawan et al., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Kerangka Konseptual penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian Safira et al., (2022) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap komitmen. Kemampuan seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan terhadap anggota untuk mencapai tujuan bersama dapat menumbuhkan motivasi dan mempengaruhi karyawan agar memberikan yang terbaik dalam mewujudkan tujuan bersama dan hal ini menumbuhkan rasa komitmen dalam diri karyawan. Hal senada diungkapkan dalam penelitian Putra (2019) bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi serta secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif serta kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal diatas di dukung oleh penelitian Paripurna et al., (2020) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen terhadap organisasi. Ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Faktor utama yang dianggap sebagai penentu gaya kepemimpinan yang baik adalah adanya pemantauan kerja oleh pimpinan dan pemberian arahan ketika karyawan menghadapi kesulitan. Ini menciptakan rasa kenyamanan dalam lingkungan kerja, sehingga karyawan merasa terikat dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan

Hasil penelitian Liana dan Denjayanti (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut dikarenakan semakin tinggi antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka, semakin kuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Norawati dan Umar (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan

Penelitian Aminatun et al., (2022) mengenai Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan begitu juga hal motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dimana komitmen organisasi sebagai intervening kinerja karyawan. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian Fabio et al., (2016) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kuat dibandingkan komitmen organisasi dan dibandingkan gaya kepemimpinan

H3: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam pemecahan permasalahan termasuk metode analisis. Data primer merupakan data yang di dapatkan secara langsung dari sumber data utama atau bisa disebut dengan data asli (Radjab & Jama'an, 2017). Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2015).

Jenis kuesioner yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner dengan pertanyaan tertutup dipilih oleh peneliti karena tidak memakan waktu yang lama bagi responden dalam mengisi kuesioner dan responden juga tidak perlu menuliskan jawaban mereka. Selain itu, pertanyaan tertutup juga memudahkan peneliti untuk menganalisis data dari seluruh kuesioner yang telah dijawab oleh responden.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Peneliti menggunakan 5 pilihan yang dapat dipilih oleh responden antara lain: 1=Sangat Tidak Setuju; 2=Tidak Setuju; 3=Netral; 4=Setuju; 5=Sangat Setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pintar Pemenang Asia sebanyak 60 orang. Alasan peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari seratus

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independent Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Karyawan, dilakukan uji koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r_{xy}^2 \times 100\%$. Dimana: KD = Koefisien Determinasi; r_{xy}^2 = Kuadrat koefisien korelasi

Tabel 1. Nilai Koefisien Regresi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.710	5.95734

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis regresi pada tabel diatas dihasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,710. Hal ini berarti bahwa 71% Komitmen Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan sisanya (100% - 71% = 29%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan. Berdasarkan tabel Persamaan Regresi (Tabel 4.8), dapat diketahui informasi sebagai berikut:

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima atau tidak pengaruhnya signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak atau ada pengaruhnya signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. (+ dan - diabaikan karena uji bersifat 2 sisi).

Tabel dapat dilihat dengan persamaan:

$$db = N - k$$

$$db = 60 - 2 = 58$$

- $t\text{-tabel}$ (db = 58 taraf kepercayaan 95% (signifikansi 0,5) adalah 1,67155
- $t\text{-hitung } X_1 = 4.694$. Oleh karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak atau Gaya Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap Komitmen karyawan.
- $t\text{-hitung } X_2 = 3.474$. Oleh karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak atau motivasi kerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap Komitmen karyawan

Uji Kelayakan Model

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan.

Tabel 2. Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5198.061	2	2599.030	73.233	.000 ^b
	Residual	2022.923	57	35.490		
	Total	7220.983	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan

Dari t-tabel diatas dapat dilihat nilai sig. $0.000 < 0,05$ yang berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

Persamaan Regresi Sederhana

Tabel 3. Koefisien Regresi (metode enter) dengan Variabel Bebas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-5.733	6.559		-8.874	.386
	Gaya Kepemimpinan	.603	.128	.517	4.694	.000
	Motivasi Kerja Karyawan	.282	.081	.383	3.474	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= -5.733 + 0,603 X_1 + 0.282 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Komitmen Karyawan
- a = konstanta
- b₁ = Gaya Kepemimpinan
- b₂ = Motivasi Kerja Karyawan
- e = Error

- a. Konstanta sebesar 26.011 menyatakan bahwa jika Komitmen Karyawan konstan, maka Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan sebesar 26.011.
- b. Nilai b₁ Gaya Kepemimpinan 0,603 menyatakan bahwa jika Komitmen Karyawan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 0,634.
- c. Nilai b₂ motivasi kerja karyawan 0,282 menyatakan bahwa jika mengalami kenaikan sebesar 1%, maka terjadi kenaikan komitmen karyawan sebesar 0,620.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan

Hasil yang diperoleh di atas yakni gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan sebesar 0,603. Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian Chikove et al., (2021) yang juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan. Begitu juga dengan penelitian Marroska et al., (2019) di kemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana gaya kepemimpinan partisipatif yang paling dominan. Ketika atasan memperlakukan tim secara sama antara satu dengan yang lain dan atasan membiarkan pegawainya menyelesaikan masalah secara bersama-sama, maka karyawan merasa semakin merasa di hargai, keberadaan mereka diakui dan semakin merasa bagian dari organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Karyawan

Hasil yang diperoleh di atas yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan sebesar 0,282. Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan et al., (2022) yang juga menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

Hasil yang diperoleh di atas yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dilihat dari hasil t-tabel dengan nilai sig. 0.000 < 0,05. Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian Fabio et al., (2016) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi

dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kuat dibandingkan komitmen organisasi dan dibandingkan gaya kepemimpinan.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini mengungkapkan temuan yang menarik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, ditemukan tiga aspek utama yang perlu diperhatikan dalam hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karyawan. (1) Pertama, gaya kepemimpinan menunjukkan dampak yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Melalui analisis statistik, ditemukan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan memiliki korelasi positif dengan nilai sebesar 0,603. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang membangun hubungan yang baik, mendukung, dan inspiratif memiliki pengaruh kuat terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. (2) Kedua, motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan, meskipun dengan korelasi yang lebih rendah dibandingkan gaya kepemimpinan. Nilai korelasi sebesar 0,282 menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap komitmen karyawan, meskipun dampaknya tidak sekuat gaya kepemimpinan. Namun, temuan yang paling signifikan adalah bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil pengujian t-tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) adalah 0.000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karyawan adalah nyata dan tidak terjadi secara kebetulan.

BIBLIOGRAFI

- Aminatun, S., Martini, N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kelompok Tani Hutan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 45-59.
- Chikove, M., & Shiri, A. (2021). The Effect of leadership style on employee commitment in the mining sector in Zimbabwe. *American Journal of Industrial and Business Management*, 11(10), 1023-1235.
- Fabio, B. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 2(1), 91-91.
- Herman, & Nasruji. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines the Effect of Leadership Style On Employee Work Satisfaction. *DIMENSI*, 7(3), 454-480.
- Kusumawati, E. (2016, August). Training Management Effectiveness. In *6th International Conference on Educational, Management, Administration and Leadership* (pp. 59-62). Atlantis Press
- Liana, Y., & Denjayanti, R. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (Studi Pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251-256.

- Maryani, T. (2018). Kontribusi Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan. *Jurnal ilmiah Psikologi*, 74-82
- Muis, M. (2013). Manajemen Manusia Pada Kinerja industri. Bogor: IPB Press.
- Norawati, S., & Umar, A. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.
- Putra, T. T. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Medis dan Paramedis (Studi di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis). *Idea: Jurnal Humaniora*, 94-107.
- Paripurna, Y., Oetomo, H. W., & Djawoto, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Spiritualitas terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *JMM UNRAM-Master of Management Journal*, 9(1), 91-106.
- Pradana, M. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 24-39.
- Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 15(3).
- Marroska, R., Habbiburahman, H., & Oktavianur, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji. *Journal Visionist, Voll 8 No. "1"*, 53.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rusliza, Y., & Fawzy, E. (2016). Ledership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Manageimeint Development*, 35(2), 190–216.
- Sugiyono. (2015) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syahril, S., Khaddafi, M., Hutasoit, H., Andykhatria, A., Fitra, M. A., & Yasa, I. W. C. (2022). The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(2), 321-330.
- Setiawan, I. N. A. R., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap komitmen Organisasi dengan Kepuasa Kerja sebagai Variable Mediasi. *Values*, 3(2), 295-308.
- Safira, B., & Adlina, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Medan. *Transekonomika: Akuntasni, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 373-388
- Suherti, S., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Titik Windayati, D. (2022). The effect of Leadership style, Motivation, reward and punishment on Loyalty with Job satsosfaction as intervening variable on employees of PT. Telekomunikasi Selular Sumatra, Central Part. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology*, 1(11), 601-612.
- Yusuf, R. M., & Darman, S. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. Makassar: Nas Media Pustaka .11 (1)

Copyright holder:

Demien Sanjaya Putra Harefa, Nugroho B. Sukamdi, Tatan Sukwika (2024)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

