

PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP JOB PERFORMANCE DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KOPERASI SYARIAH DI KABUPATEN TANGERANG

Indah Lestari, Lucy Warsindah

Magister Manajemen, Universitas Trisakti, Indonesia

Email: indah122012003040@std.trisakti.ac.id, lucy.warsindah@trisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh empowering leadership dan quality of work life terhadap job performance dengan variabel organizational commitment sebagai variabel mediasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan responden adalah karyawan tetap yang bekerja di koperasi syariah di Kabupaten Tangerang yang diambil datanya pada bulan Maret hingga April 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode Roscoe sehingga mendapatkan responden sejumlah 144 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian memiliki novelty, yaitu organizational commitment mampu memediasi empowering leadership yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance, dan organizational commitment mampu memediasi quality of work life yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance. Implikasi bagi koperasi syariah di Kabupaten Tangerang adalah harus memperhatikan pentingnya peningkatan job performance melalui empowering leadership, quality of work life untuk meningkatkan organizational commitment.

Kata Kunci: Empowering Leadership, Quality of Work Life, Job Performance, Organizational Commitment.

Abstract

This study aims to analyze the effect of empowering leadership and quality of work life on job performance with organizational commitment as a mediation variable. The data used in this study is primary data with the respondents being permanent employees who work in koperasi syariah In Tangerang District areas whose data were taken from March to April 2022. This research is a quantitative study with Roscoe sampling which the number of respondents is 144 respondents. The analytical tool in this study uses SEM-PLS. The results of the study have a novelty, namely organizational commitment is able to mediate empowering leadership which has a positive and significant effect on job performance, and organizational commitment is able to mediate quality of work life which has a positive and significant effect on job performance. The implication for koperasi syariah In Tangerang District is that they must pay attention to the importance of increasing

How to cite:	Indah Lestari, Lucy Warsindah (2022). Pengaruh Empowering Leadership dan Quality of Work Life terhadap Job Performance dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi pada Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang. <i>Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia</i> . 7 (8).
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

job performance through empowering leadership, quality of work life to increase organizational commitment.

Keywords: *Empowering Leadership, Quality of Work Life, Job Performance, Organizational Commitment.*

Pendahuluan

Ditengah kondisi perekonomian global akibat dampak dari pandemi Covid-19 ini, lembaga keuangan terutama lembaga keuangan syariah mikro tetap tumbuh positif meskipun mengalami banyak koreksi pada beberapa pembiayaan, yang dimana ekonomi daerah adalah sebagai penunjang salah satu ekonomi Negara. Tetapi karena terjadinya masa pandemi Covid-19 dapat diprediksi bahwa ekonomi mengalami dampak buruk secara global. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami penurunan mencapai 0,4% (Setiati & Azwar, 2020).

Semakin majunya pelayanan keuangan terutama di lembaga keuangan syariah semakin meningkatnya permintaan atau kebutuhan pendanaan untuk membiayai pembangunan dalam sektor perekonomian, tetapi lembaga keuangan syariah ini mengalami penurunan disaat terkena dampak wabah virus Covid-19. Lembaga keuangan syariah mikro harus mampu bersaing agar tidak tertinggal dengan lembaga-lembaga keuangan lainnya. Melalui berbagai kebijakan yang terkait sektor publik, pemerintah mempunyai peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi (Djadjuli, 2018).

Koperasi syariah merupakan kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan berdasar prinsip syariah. Keberadaan koperasi syariah dengan jumlah yang signifikan pada beberapa daerah di Indonesia tidak didukung oleh faktor-faktor pendukung yang memungkinkan lembaga mikro ini untuk terus berkembang dan berjalan dengan baik. Fakta yang ada di lapangan menunjukkan banyak koperasi syariah yang tenggelam dan bubar (Rusydia & Devi, 2018).

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari koperasi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan koperasi (Hamid, 2020). Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara koperasi dengan karyawan untuk mencapai tujuan koperasi bersama (Setiadi et al., 2016).

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan koperasi berfikir secara seksama bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal (Hamid, 2020). Dalam konteks mempertahankan dan mengelola organisasi, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral agar mampu bertahan. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan peranannya sebagai salah satu faktor

produksi dalam koperasi, maka sumber daya manusia harus memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam koperasi (Rahayu, 2020).

Kinerja mempunyai arti yang sangat penting bagi para karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu hal ini juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi (Afandi & Bahri, 2020). Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi ataupun peringatan.

Karyawan dalam sebuah koperasi memiliki peran sentral dalam perkembangan dan laju koperasi itu sendiri. Mengingat peran yang cukup penting tersebut, maka segala upaya akan dilakukan untuk mengatur kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam koperasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan koperasi (Citrawati & Khuzaini, 2021). Oleh karena itu agar sebuah koperasi dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial berkomitmen tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan manajemen koperasi. Berangkat dari asumsi sedemikian, maka jika suatu koperasi ingin maju dan berkembang secara dinamis, sangatlah diperlukan orang-orang yang tepat dan berkemampuan tinggi serta sistem kebijakan koperasi yang mendukung efektivitas dan efisiensi koperasi (Sugiyanto et al., 2021).

Dalam penelitian ini penulis mencoba mengangkat tema mengenai empowering leadership, quality of work life dikaitkan dengan kinerja karyawan dengan organizational commitment sebagai variabel mediasi. Hal ini dikarenakan terlihat adanya fenomena mengenai kurang optimalnya kinerja karyawan koperasi dikarenakan faktor banyak karyawan yang dalam melaksanakan kewajibannya tidak sampai selesai, kerjasama antar karyawan yang kurang harmonis, motivasi kerja karyawan yang masih lemah, komitmen karyawan dalam bekerja juga kurang optimal, kurang optimalnya manajer dalam memberdayakan karyawan, karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sering datang ke koperasi tidak tepat waktu, beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan, banyak waktu tersita hanya untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi, tidak semua karyawan memahami arti pentingnya nilai-nilai budaya kerja koperasi, suasana kerja yang kurang kondusif, kualitas hidup dari karyawan yang kurang baik, kerjasama antar karyawan dengan manajer kurang berjalan dengan baik, kebijakan atasan yang kurang bijaksana terhadap bawahan (Iryani, 2020).

Dengan melihat fenomena di atas, perkembangan koperasi syariah dipandang belum sepenuhnya mampu menjawab problem real ekonomi yang ada di kalangan masyarakat. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, belum memadainya sumber daya manusia yang terdidik dan profesional, menyangkut manajemen sumber daya manusia dan pengembangan budaya serta jiwa wirausaha (entrepreneurship) bangsa kita yang masih lemah, permodalan (dana) yang relatif kecil dan terbatas,

adanya ambivalensi antara konsep syariah pengelolaan LKMS dengan operasionalisasi di lapangan, tingkat kepercayaan yang masih rendah dari umat Islam dan secara akademik belum terumuskan dengan sempurna untuk mengembangkan lembaga keuangan syariah dengan cara sistematis dan proporsional (Barus & Syahbudi, 2019). Kompleksitas persoalan tersebut menimbulkan dampak terhadap kepercayaan masyarakat tentang keberadaan koperasi syariah di antara lembaga keuangan konvensional (Rusydia & Devi, 2018).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan judul pengaruh empowering leadership dan quality of work life terhadap job performance dengan organizational commitment sebagai variabel mediasi pada Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan Hasil penelitian (Albrecht & Andreetta, 2011) Keterlibatan ditunjukkan untuk memediasi sebagian pengaruh pemberdayaan pada komitmen afektif, yang pada gilirannya mempengaruhi niat berpindah. (Knotts & Houghton, 2021) menjelaskan bahwa hubungan positif antara kepemimpinan diri dan keterlibatan kerja sebagian dimediasi oleh komitmen afektif dan komitmen normatif, tetapi tidak oleh komitmen berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Organizational Commitment*

Penelitian (Agus & Selvaraj, 2020) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan sebagian memediasi hubungan antara QWL dan niat untuk tinggal. Kesimpulannya, jika karyawan puas dengan QWL mereka, semakin kuat komitmen karyawan berada dalam organisasi dan akhirnya memiliki niat mereka untuk tinggal. (Badawy et al., 2018) menjelaskan bahwa jenis kelamin hanya memainkan peran kecil dan moderat dalam hubungan antara QWL dan komitmen afektif. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Terdapat pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Commitment*

Penelitian (AlMazrouei & Zacca, 2021) mengungkapkan bahwa Lintang keputusan sebagian memediasi hubungan antara organisasi. keadilan dan komitmen organisasi dan sepenuhnya memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan kinerja, sedangkan menurut (Soomro & Shah, 2019) menjelaskan bahwa Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Belawati et al., 2019) mengungkapkan bahwa learning organization berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Terdapat pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance*.

Penelitian mengenai empowering leadership terhadap job performance dimediasi oleh organizational commitment dilakukan oleh Chegini dan Kheradmand (2019) mendapatkan hasil positif dan signifikan variabel organizational commitment mampu memediasi antara empowering leadership terhadap job performance yang artinya empowering leadership selain langsung berpengaruh terhadap job performance juga memiliki pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh variabel organizational commitment. Begitu juga (Insan & Andriani Yasin, 2021) mengatakan organizational commitment berhasil memediasi empowering leadership terhadap job performance bahwa ketika karyawan diberdayakan dengan baik di organisasi melalui akses terhadap informasi, akses terhadap sumber daya, akses untuk mendukung dan akses terhadap peluang, maka komitmen karyawan terhadap kinerja perusahaan akan meningkat. Selanjutnya menurut Yiing dan Ahmad (20019) mengungkapkan bahwa empowering leadership ditemukan secara signifikan terkait dengan job performance, dan organizational commitment memainkan peran penting dalam memediasi hubungan ini. Organizational commitment ditemukan secara signifikan terkait dengan kepuasan kinerja karyawan. (Sani & Ekowati, 2019) spiritualitas empowering leadership dan untuk organizational commitment sebagai variabel mediasi dalam pengaruh spiritualitas empowering leadership terhadap job performance. Empowering leadership dan organizational commitment yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja kerja yang diterima lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: Terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Commitment*.

Hasil penelitian (Ramawickrama et al., 2019) mengungkapkan bahwa Komitmen organisasi berhasil memediasi hubungan antara kualitas hidup kerja dan kinerja karyawan pada Station Masters yang bekerja di Departemen Perkeretaapian di Sri Lanka. Studi ini menemukan perlunya perhatian dalam variabel intervening/mediasi seperti QWL, keterlibatan kerja dan OCB sehubungan dengan hubungan antara kepemimpinan transglobal dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5: Terdapat pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Commitment*.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini mengkaji pengaruh dari variabel-variabel empowering leadership, quality of work life dan organizational commitment terhadap job performance. Pada penelitian ini variabel dependent yang akan diteliti adalah job performance, sedangkan variabel independent yang diteliti adalah empowering leadership dan quality of work life. Selain dua variabel tersebut juga terdapat variabel mediasi atau intervening variable yang diteliti yaitu organizational commitment, di

mana variabel ini memediasi pengaruh antara variabel independent empowering leadership dan quality of work life terhadap variabel dependent job performance. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis secara umum adalah menjelaskan tentang karakteristik dari perbedaan atau hubungan-hubungan tertentu antar independensi atau perbedaan dua faktor atau lebih dalam suatu situasi (Sekaran & Bougie, 2017). Metoda survey research yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sebagai alat bantu pengumpulan data. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi syariah di kabupaten Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk menguji suatu hipotesis mengenai pengaruh-pengaruh variabel-variabel yang ada kaitannya dengan faktor lainnya dan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memeriksa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi job performance dari karyawan koperasi syariah.

Variabel dan Pengukuran

Pada penelitian ini, variabel bebas (*independent variable*) pertama adalah *Empowering Leadership* diukur menggunakan 4 Pernyataan yang di adaptasi oleh Jones, (2013). Variabel bebas (*independent variable*) yang kedua adalah *Quality of Work Life* diukur dengan 5 pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Nawawi, (2012). Kemudian, *Organizational Commitment* adalah variabel mediasi yang diukur menggunakan 3 pernyataan diadaptasi oleh Suparyadi, (2015). Variabel terikat (*dependent variable*) adalah *Job Performance* yang diukur dengan 6 pernyataan yang di adaptasi oleh Kasmir, (2016).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan mengumpulkan semua respon dalam periode waktu tertentu sehingga menghasilkan informasi pribadi di mana responden akan menjawab sesuai dengan apa yang mereka alami atau rasakan (Sekaran & Bougie, 2017). Sumber data diperoleh dengan cara memperoleh data primer. Data Primer adalah sumber atau data dari sumber pertama. Responden menjadi subjek penelitian atau orang yang memberikan sarana informasi atau pengumpulan data. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner disebar menggunakan google form dan dilakukan pada karyawan koperasi syariah di Kabupaten Tangerang. Kuesioner terdiri dari 3 bagian, yaitu: (1) kata pengantar; (2) data pribadi responden; dan (3) pernyataan dari variabel yang akan diteliti. (Sugiyono, 2013).

Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah karyawan Koperasi Syariah dengan menggunakan *non probabilitas sampling*. Dalam penelitian ini, penentuan atau perhitungan jumlah sampel akan menggunakan metode Roscoe dikarenakan bahwa jumlah dari populasi dalam penelitian ini tidak diketahui atau tidak terhitung. Oleh karena itu, untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan yang telah dijelaskan oleh (Hair Jr et al., 2010), dimana jumlah indikator

pada penelitian di kali antara lima sampai sepuluh. Penelitian ini memiliki 18 indikator, sehingga jumlah sampel yang akan digunakan adalah:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah sampel} &= 8 \times \text{jumlah indikator dalam penelitian} \\ &= 8 \\ &= 144 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui jumlah sampel yang harus digunakan adalah 144 sampel dengan respon rate sebesar 100%. Dalam penelitian ini, metode penarikan sampel yang dipakai adalah nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2018) dalam (Hussain et al., 2020), nonprobability sampling merupakan teknik dimana setiap anggota populasi atau unsur tidak diberikan kesempatan yang sama dalam pemilihan menjadi sampel.

jumlah responden yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini adalah 144 karyawan yang bekerja pada Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang yaitu Koperasi Syariah MSI, Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Abdi Kerta Raharja, Koperasi Jasa Keuangan Syariah, Koperasi Syariah & BMT Thalia' Tanziatul, Koperasi Syariah BMT Mekar Da'wah, Koperasi Benteng Mikro Indonesia, Koperasi Syariah Barokah Abadi.

Uji Instrumen

Uji instrumen pada peneliti ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, penjelasannya adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas kuesioner penelitian menggunakan bantuan software SPSS menggunakan teknik reliabilitas Cronbach's Alpha. Uji validitas dengan software SPSS berdasarkan nilai-nilai yang terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation dimana tolak ukur mengevaluasi butir yang valid adalah 0.200 (Nisfiannoor, 2013). Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel *Empowering Leadership*

No	Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
1	Manager koperasi syariah respect terhadap pekerjaan yang dihasilkan karyawan	0.878	Valid
2	Manager koperasi syariah memiliki visi dalam mengembangkan potensi karyawan dimasa depan	0.806	Valid
3	Manager koperasi syariah mampu memperkuat organisasi secara konsisten	0.404	Valid
4	Manager koperasi syariah mendelegasikan kekuasaan pada saat berhalangan hadir dalam sebuah kegiatan kepada karyawan lain	0.415	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengujian validitas, terdapat 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Empowering Leadership* memiliki nilai *Factor Loading* >0,200 yang artinya 4 pernyataan tersebut valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Quality of Work Life

No	Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
1	Manager koperasi syariah memiliki perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan	0.680	Valid
2	Manager koperasi syariah menerapkan standar keamanan kerja yang tinggi di tempat kerja	0.704	Valid
3	Karyawan koperasi syariah memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi	0.553	Valid
4	Saya dapat mengandalkan atasan untuk melakukan "hal yang benar" saat melayani pelanggan. Koperasi syariah selalu melakukan pengembangan kompetensi secara berkala bagi karyawannya	0.453	Valid
5	Karyawan koperasi syariah memiliki tingkat keseimbangan yang baik antara waktu bekerja dan hidup	0.740	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengujian validitas, terdapat 5 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Quality of Work Life* memiliki nilai *Factor Loading* >0,200 yang artinya 5 pernyataan tersebut valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Organizational Commitment

No	Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
1	Karyawan koperasi syariah selalu menunjukkan perasaan emosional saat bekerja	0.457	Valid
2	Saat melakukan tugas layanan, saya sangat bergantung pada atasan saya. Karyawan koperasi syariah menunjukkan keseriusan dalam menjalankan pekerjaan	0.821	Valid
3	Karyawan koperasi syariah memiliki daya tahan yang baik dalam bekerja	0.839	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengujian validitas, terdapat 4 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Organizational Commitment* memiliki nilai *Factor Loading* >0,200 yang artinya 3 pernyataan tersebut valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Job Performance*

No	Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
1	Volume pekerjaan karyawan koperasi syariah selalu mencapai target	0.484	Valid
2	Tingkat presisi kerja karyawan koperasi syariah terlihat hasil pekerjaan yang telah diselesaikan	0.428	Valid
3	Semua karyawan koperasi syariah sangat berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.806	Valid
4	Karyawan koperasi syariah memiliki fleksibilitas berfikir yang baik saat bekerja	0.748	Valid
5	Karyawan koperasi syariah memiliki kemampuan dalam berbagai kondisi kerja	0.525	Valid
6	Karyawan koperasi syariah mampu bekerja sama yang baik dengan pimpinan dan sesama karyawan	0.480	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengujian validitas, terdapat 6 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Performance* memiliki nilai *Factor Loading* >0,200 yang artinya 6 pernyataan tersebut valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Koefisien Cronbach's Alpha sebagai konsistensi alat ukur atau tingkat reliabilitas alat ukur diketahui. Koefisien minimum yang dapat diterima yaitu 0,60 (Sekaran & Bougie, 2013). Dasar pengambilan keputusan jika koefisien Cronbach Alpha > 0.6 maka reliabel; dan jika koefisien Cronbach's Alpha < 0.6 maka tidak reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Items	Cronbach Alpha	Keputusan
<i>Empowering Leadership</i>	4	0.853	Reliabel
<i>Quality of Work Life</i>	5	0.848	Reliabel
<i>Organizational commitment</i>	3	0.826	Reliabel
<i>Job performance</i>	6	0.819	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas diketahui nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel *HRM Practice*, *Work Family Conflict*, *Supervisor Support*, *Work Engagement*, *Turnover Intention* $\geq 0,60$ sehingga menunjukkan alat ukur yang digunakan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

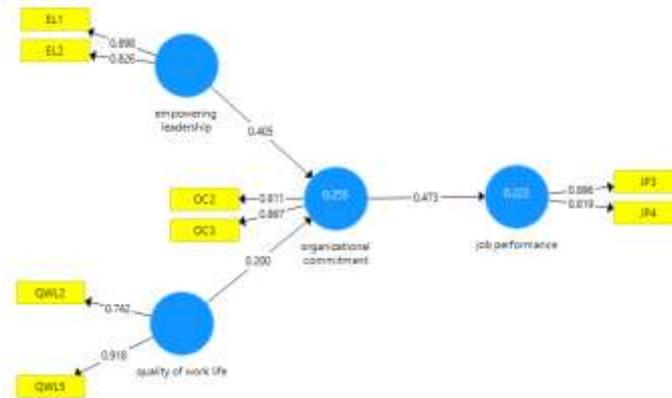
Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisa yang digunakan untuk melihat tujuan, yaitu:

1. Untuk menganalisis *Empowering Leadership*, *Quality of Work Life*, *Organizational Commitment*, *Job Performance* pada karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang menggunakan statistik deskriptif dalam bentuk rata-rata (mean).
2. Untuk menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* SmartPLS versi 0.3.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* SmartPLS versi 0.3.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance* pada karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* SmartPLS versi 0.3.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Job Performance* yang di mediasi oleh *Organizational Commitment* pada karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* SmartPLS versi 0.3.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Commitment* pada karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* SmartPLS versi 0.3.

Inner Model

Inner model seringkali digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten yang dilihat dari arah panah masing-masing variabel laten dimana arah hubungan ini diambil berdasarkan kajian teori, pengalaman serta pengetahuan (Ghozali dan Hengky, 2015).



Sumber: Hasil pengolahan data
 Gambar 2. Model Struktural Path Coefficients

Inner model Hasil analisis data terhadap penelitian ini diperoleh melalui dua tahap pengujian, yaitu pengujian outer model dan inner model. Outer model terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang telah dibahas sebelumnya pada bagian analisis validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan pengujian inner model yang terdiri atas *coefficient of determination* (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *Goodness of Fit* (GoF), *path coefficient*, pengujian hipotesis, dan pengujian mediasi. Menurut (J. Hair et al., 2014), inner modal dianalisis dengan melihat besaran varian yang ada pada matrix sebagai berikut:

a. **Coefficient of Determination (R2)**

Coefficient of determination atau R-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini merupakan nilai R-Square pada Tabel 16:

Tabel 6. Hasil Uji R Square

Variabel	Nilai R-Square
<i>Organizational commitment</i>	0.223
<i>Job performance</i>	0.255

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel berikut dapat disimpulkan bahwa konstruk empowering leadership, dan konstruk quality of work life, mempunyai pengaruh lemah terhadap organizational commitment yaitu sebesar 0,223. Artinya, setiap perubahan yang ada pada variabel konstruk empowering leadership dan konstruk quality of work life maka organizational commitment juga akan mengalami perubahan sebesar 22,3%. Selain itu, organizational commitment juga mempunyai pengaruh lemah terhadap job performance yaitu sebesar 0,255. Artinya setiap perubahan yang ada pada organizational commitment maka job performance juga akan mengalami perubahan sebesar 25,5%.

b. Predictive Relevance (Q2)

Predictive relevance atau Q-Square digunakan untuk menilai kecocokan model. Nilai Q-Square dihasilkan melalui prosedur Blindfolding. Berikut ini merupakan nilai Q-Square pada tabel 8.

Tabel 7. Hasil Uji Q-Square

Variabel	Nilai Q-Square
<i>Organizational commitment</i>	0.161
<i>Job performance</i>	0.148

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 7. dapat disimpulkan bahwa nilai Q-Square variabel *organizational commitment* dan *job performance* > 0 yang berarti bahwa model mempunyai nilai relevansi prediktif. Tabel di atas menggambarkan bahwa variabel konstruk *empowering leadership* dan konstruk *quality of work life* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *organizational commitment* dengan nilai Q-Square sebesar 0,161 dibandingkan pengaruh terhadap *job performance* yang hanya sebesar 0,148.

Hasil Dan Pembahasan Statistik Deskriptif

**Tabel 8
Hasil Uji Statistik Statistik**

No	Variabel	n	Mean	Std. Deviation
1	<i>Empowering Leadership</i>	144	3,828	0,63368
2	<i>Quality of Work Life</i>	144	3,814	0,67856
3	<i>Organizational commitment</i>	144	3,568	1,07050
4	<i>Job Performance</i>	144	3,870	0,63999

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada variabel *Empowering Leadership* diperoleh nilai mean sebesar 3,828 dengan nilai minimum 1,05 dan nilai maksimum 5, dimana sebelumnya responden diminta untuk menanggapi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, yaitu nilai 1 sampai 5, angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju sedangkan angka 5 menunjukkan sangat setuju. Jika nilai mean 3,828 rata-rata responden setuju terhadap setiap butir pernyataan bahwa responden merasa setuju bahwa manager koperasi syariah respect terhadap pekerjaan yang dihasilkan karyawan, manager koperasi syariah memiliki visi dalam mengembangkan potensi karyawan dimasa depan, manager koperasi syariah

mampu memperkuat organisasi secara konsisten, dan manager koperasi syariah mendelegasikan kekuasaan pada saat berhalangan hadir dalam sebuah kegiatan kepada karyawan lain terhadap kondisi responden. Nilai standar deviasi pada variabel Empowering Leadership sebesar 0,63368 menunjukkan penyebaran data sudah bervariasi. Artinya responden mempunyai pilihan pendapat yang cukup berbeda dalam menjawab kuisisioner penelitian. Dengan demikian persepsi responden terhadap item pernyataan dari variabel empowering leadership memperlihatkan jawaban yang beraneka ragam, karena mendekati nilai 1 yang berarti beragam atau bervariasi.

Pada variabel Quality Of Work Life diperoleh nilai mean sebesar 3,8139 dengan nilai minimum 1,03 dan nilai maksimum 5, dimana sebelumnya responden diminta untuk menanggapi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, yaitu nilai 1 sampai 5, angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju sedangkan angka 5 menunjukkan sangat setuju. Jika nilai mean 3,8139 berarti responden merasa setuju bahwa manager koperasi syariah memiliki perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan, manager koperasi syariah menerapkan standar keamanan kerja yang tinggi di tempat kerja, karyawan koperasi syariah memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, koperasi syariah selalu melakukan pengembangan kompetensi secara berkala bagi karyawannya, karyawan koperasi syariah memiliki tingkat keseimbangan yang baik antara waktu bekerja dan hidup. Nilai standar deviasi pada variabel Quality Of Work Life sebesar 0,67856 menunjukkan penyebaran data sudah bervariasi. Artinya responden mempunyai pilihan pendapat yang cukup berbeda dalam menjawab kuisisioner penelitian. Dengan demikian persepsi responden terhadap item pernyataan dari variabel Quality Of Work Life memperlihatkan jawaban yang beraneka ragam, karena mendekati nilai 1 yang berarti beragam atau bervariasi.

Pada variabel Organizational Commitment diperoleh nilai mean sebesar 3,5694 dengan nilai minimum 1,18 dan nilai maksimum 5, dimana sebelumnya responden diminta untuk menanggapi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, yaitu nilai 1 sampai 5, angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju sedangkan angka 5 menunjukkan sangat setuju. Jika nilai mean 3,5694 berarti responden merasa setuju bahwa karyawan koperasi syariah selalu menunjukkan perasaan emosional saat bekerja, karyawan koperasi syariah menunjukkan keseriusan dalam menjalankan pekerjaan dan karyawan koperasi syariah memiliki daya tahan yang baik dalam bekerja. Nilai standar deviasi pada variabel job satisfaction sebesar 1,07050 menunjukkan penyebaran data yang sangat bervariasi. Artinya responden mempunyai pilihan pendapat yang berbeda dalam menjawab kuisisioner penelitian. Dengan demikian persepsi responden terhadap item pernyataan dari variabel job satisfaction memperlihatkan jawaban yang beraneka ragam, karena sudah melebihi nilai 1 yang berarti sangat beragam atau bervariasi.

Pada variabel Job Performance diperoleh nilai mean sebesar 3,8704 dengan nilai minimum 1,03 dan nilai maksimum 5, dimana sebelumnya responden diminta untuk menanggapi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, yaitu nilai 1 sampai 5, angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju sedangkan angka 5 menunjukkan sangat setuju. Jika nilai mean 3,8704 berarti responden merasa setuju bahwa Volume pekerjaan

karyawan koperasi syariah selalu mencapai target, Tingkat presisi kerja karyawan koperasi syariah terlihat hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, Semua karyawan koperasi syariah sangat berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Karyawan koperasi syariah memiliki fleksibilitas berfikir yang baik saat bekerja, Karyawan koperasi syariah memiliki kemampuan dalam berbagai kondisi kerja dan Karyawan koperasi syariah mampu bekerja sama yang baik dengan pimpinan dan sesama karyawan. Nilai standar deviasi pada variabel job satisfaction sebesar 0,63999 menunjukkan penyebaran data yang bervariasi. Artinya responden mempunyai pilihan pendapat yang berbeda dalam menjawab kuisisioner penelitian. Dengan demikian persepsi responden terhadap item pernyataan dari variabel job satisfaction memperlihatkan jawaban yang beraneka ragam, karena sudah melebihi nilai 1 yang berarti beragam atau bervariasi.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian, variabel empowering leadership terhadap organizational commitment memiliki nilai t-statistic sebesar 5.697 dan nilai p-value sebesar 0.000, maka H1 diterima karena t-statistic sebesar 5.697 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian semakin tinggi empowering leadership maka semakin tinggi organizational commitment, demikian sebaliknya semakin rendah empowering leadership maka semakin rendah organizational commitment.
2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel quality of work life terhadap organizational commitment memiliki nilai t-statistic sebesar 2.189 dan nilai p-value sebesar 0.029, maka H2 diterima karena t-statistic sebesar 2.189 lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian semakin tinggi quality of work life maka semakin rendah organizational commitment, demikian sebaliknya semakin rendah quality of work life maka semakin tinggi organizational commitment.
3. Berdasarkan hasil pengujian, variabel konstruk organizational commitment terhadap job performance memiliki nilai t-statistic sebesar 6.793 dan nilai p-value sebesar 0.000, maka H3 diterima karena t-statistic sebesar 6.793 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian semakin tinggi organizational commitment maka semakin tinggi job performance, demikian sebaliknya semakin rendah organizational commitment maka semakin rendah job performance.
4. Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai $t = 3.190 > 1.96$, dengan $P\text{-Value} = 0.002 < 0,05$, maka H4 diterima berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan empowering leadership terhadap job performance dimediasi oleh organizational commitment. Dengan demikian semakin tinggi empowering leadership maka semakin tinggi job performance dimediasi oleh organizational commitment, demikian sebaliknya semakin rendah empowering leadership maka semakin rendah job performance dimediasi oleh organizational commitment.
5. Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai $t = 2.137 > 1,96$, dengan $P\text{-Value} = 0.033 < 0.05$, maka H5 diterima berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan

quality of work life terhadap job performance dimediasi oleh organizational commitment. Dengan demikian semakin tinggi quality of work life maka semakin tinggi job performance dimediasi oleh organizational commitment, demikian sebaliknya semakin rendah quality of work life maka semakin rendah job performance dimediasi oleh organizational commitment.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel melalui kuesioner yang disebarkan kepada 144 responden kepada karyawan koperasi syariah di Kabupaten Tangerang. Pengambilan sampel dengan responden terbanyak yaitu laki-laki dengan usia 21-30 tahun, disusul usia <20 tahun, kemudian >30 tahun. Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji pengaruh empowering leadership, quality of work life, dan organizational commitment terhadap purchase decision variable organizational commitment sebagai mediasi. Model penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian hipotesis 1 menunjukkan bahwa empowering leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment responden karyawan koperasi syariah di Kabupaten Tangerang. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawan, respect terhadap karyawan, percaya dan mampu memperkuat organisasi pada suatu perusahaan koperasi syariah secara positif dapat mempengaruhi organizational commitment. Sikap dan perilaku pemimpin memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap emosional karyawan. Hasil penelitian hipotesis 2 menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment responden karyawan koperasi syariah di Kabupaten Tangerang. Hal ini menyatakan bahwa standar kerja yang diberikan oleh pemimpin, melakukan pengembangan kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi organizational commitment pada karyawan di suatu organisasi dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi quality of work life maka semakin rendah organizational commitment. Hasil penelitian hipotesis 3 menunjukkan bahwa organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance responden karyawan koperasi syariah di Kabupaten Tangerang. Hal ini menyatakan bahwa perasaan emosional dalam bekerja, keseriusan dalam bekerja dan memiliki daya tahan yang baik dalam bekerja secara positif dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja. Semakin tinggi organizational commitment maka semakin tinggi job performance, demikian sebaliknya semakin rendah organizational commitment maka semakin rendah job performance. Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan, dan seorang karyawan yang puas dengan pekerjaan itu memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak puas. Hasil penelitian hipotesis 4 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh empowering leadership terhadap job performance yang dimediasi oleh organizational commitment pada responden karyawan koperasi syariah di Kabupaten Tangerang. Hal ini dapat diartikan bahwa besar kecilnya organizational commitment mampu menjadi mediasi penyebab dan pengaruhnya

Pengaruh Empowering Leadership dan Quality of Work Life terhadap Job Performance dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi pada Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang

empowering leadership terhadap job performance. Karyawan sangat mementingkan kerjanya, ketika kebijakan itu sudah dijalankan oleh pemimpin, maka karyawan akan merasa lebih baik dalam bekerja. Hasil penelitian hipotesis 5, pengaruh quality of work life terhadap job performance, selain terjadi secara langsung (direct), juga tetap terjadi pada saat dimediasi oleh faktor organizational commitment. Hal ini menunjukkan bahwa respon terhadap quality of work life dari karyawan koperasi syariah di Kabupaten Tangerang pun mampu menambahkan rasa kinerja dalam bekerja. Variabel quality of work life mampu menjelaskan secara signifikan dalam variabel job performance. Variasi pada variabel organizational commitment mampu menjelaskan secara signifikan dalam variabel job performance. Ketika variabel organizational commitment dikontrol, hubungan antara variabel quality of work life dan variabel job performance signifikan. Hubungan yang signifikan antara kepuasan quality of work life dan kepuasan gaji, dukungan pengawasan, dan otonomi pekerjaan ditemukan.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa implikasi manajerial untuk karyawan koperasi syariah di Kabupaten Tangerang. empowering leadership, quality of work life, dan organizational commitment terlihat menunjukkan dampak pada job performance dari karyawan koperasi syariah di Kabupaten Tangerang. Terlebih penelitian ini dilakukan saat pandemi covid 19 di mana seluruh perusahaan sangat berpengaruh sekali, maka ini menjadi kesempatan bagi para perusahaan baik koperasi syariah maupun koperasi konvensional untuk dapat melakukan perkembangan lebih terhadap inovasi-inovasi yang sudah semakin digital, dan mampu menjadi daya tarik pekerja dalam menghidupkan kinerja dalam bekerja.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5044>
- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1231–1248. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0292>
- Albrecht, S. L., & Andretta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237. <https://doi.org/10.1108/17511871111151126>
- AlMazrouei, H., & Zacca, R. (2021). The influence of organizational justice and decision latitude on expatriate organizational commitment and job performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*.
- Badawy, R. L., Gazdag, B. A., Bentley, J. R., & Brouer, R. L. (2018). Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. *Personality and Individual Differences*, 131, 156–163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.044>
- Barus, E. E., & Syahbudi, M. (2019). Pengembangan Strategis Koperasi Syariah Berbasis Teknologi Financial Dengan Pendekatan Intepretatif Structural Modelling. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1), 215–222.
- Belawati, F. E., Setyadi, D., & Hendri, M. I. (2019). Effect of transformational leadership style and knowledge management on organizational innovation through empowerment, member creativity and learning organization. *Journal of Arts and Humanities*, 8(8), 1–16. <https://doi.org/10.18533/journal.v8i8.1699>
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3), 1–16.
- Djadjuli, D. (2018). Peran pemerintah dalam pembangunan ekonomi daerah. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(2), 8–21. <https://doi.org/10.25157/dinamika.v5i2.1409>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tathan, R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis, United Sate of America*. Pearson Education Inc.
- Hamid, A. (2020). *Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabah pada PD. BPR NTB Lobar KC Labuapi*. UIN Mataram.
- Hussain, S., Ahmad, S., Saleem, M., & Akhtar, S. (2020). Finite population distribution

Pengaruh Empowering Leadership dan Quality of Work Life terhadap Job Performance dengan Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi pada Koperasi Syariah di Kabupaten Tangerang

- function estimation with dual use of auxiliary information under simple and stratified random sampling. *Plos One*, *15*(9), 1–30. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239098>
- Insan, A. N., & Andriani Yasin, N. (2021). Transglobal Leadership as a Driver for Increasing the Employee Performance. *International Journal of Organizational Leadership*, *10*(1), 54–71.
- Iryani, L. (2020). Strategi Pemerintah Kota Lhokseumawe dalam Pembinaan Koperasi (Studi dinas perindustrian perdagangan dan koperasi Kota Lhokseumawe). *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *3*(2), 120–143.
- Knotts, K. G., & Houghton, J. D. (2021). You can't make me! The role of self-leadership in enhancing organizational commitment and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, *42*(5), 748–762. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2020-0436>
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. *JUMANT*, *12*(1), 206–218.
- Ramawickrama, J., Opatha, H., & Pushpakumari, M. D. (2019). Mediating role of organizational commitment on the relationship between quality of work life and job performance: a study on station masters in Sri Lanka Railways. *South Asian Journal of Management*, *26*(3), 7–29.
- Rusydia, A. S., & Devi, A. (2018). Mengembangkan Koperasi Syariah di Indonesia: Pendekatan Interpretative Structural Modelling (ISM). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, *9*(1), 1–23. <https://doi.org/10.21580/economica.2018.9.1.2181>
- Sani, A., & Ekowati, V. M. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, *11*(6), 1777–1799. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6 Buku 1*.
- Setiadi, D., Nugroho, K. S., & Fuad, A. (2016). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Setiati, S., & Azwar, M. K. (2020). Dilemma of prioritising health and the economy during COVID-19 pandemic in Indonesia. *Acta Medica Indonesiana*, *52*(3), 196.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, *8*(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Sugiyanto, S., Putri, A., & Kartolo, R. (2021). Potensi Kekayaan Intelektual Pada

Copyright holder:

Lasmaria Nami Simanungkalit, Dapot Damanik (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

