
PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *SELF EFFICACY* PADA KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN BANGKALAN

Oleh:

Iva Muvida

Fakultas Ekonomi/ Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: ivamuvida01@gmail.com

Fauzan Almanshur

Fakultas Ekonomi/ Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: fawzanalmanshur1973@gmail.com

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

A good HR management system is needed to help smooth the operational activities of the organization. Good human resource management can mobilize and manage the workforce so that they are able to carry out predetermined directions. Performance measurement is needed because it will benefit many parties and become a benchmark for evaluating employee performance. To achieve maximum results, of course, the organization will require the application of attitudes of job involvement and self-efficacy in the organization when working. The purpose of this study was to determine the effect of job involvement and self-efficacy on performance through motivation as a mediation. This research method uses quantitative methods. Statistical procedures for data analysis. The measuring instrument in this research is a questionnaire. The sample used in this study were 81 employees. This research was conducted at the Social Service Office of Bangkalan Regency. This study describes instrument test tools (validity and reliability), classical assumption test (normality and linearity), path analysis, hypothesis testing (t test and Sobel). The results of the study showed that there was a significant relationship between job involvement and self-efficacy variables on performance with motivation as a mediation.

Keyword :

Motivation, Job

Involvement, Self Efficacy,

Job Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja yang dihasilkan setiap pegawai amat sangat ditentukan oleh perkembangan setiap individu didalamnya, khususnya ketika melakukan tugasnya. Organisasi dapat menuntut para pegawainya agar melakukan pekerjaan secara produktif dan profesional. Peran sumber daya manusia berpengaruh dalam setiap sektor pada instansi atau organisasi. Output yang dihasilkan secara maksimal dapat berasal dari pengelolaan sistem manajemen

sumber daya manusia yang baik (Marfiansyah & Qurochman, 2020).

Guna membantu kelancaran kegiatan operasional dibutuhkan sistem manajemen SDM yang baik. Manajemen sumber daya manusia ialah proses dimana dalam organisasi dapat mengerahkan dan mengelola tenaga kerja agar mampu melakukan arahan yang sudah ditentukan. Tugas dari manajemen SDM ini diantaranya yakni mengatur cara dan sistem penilaian kinerja setiap pegawai. Sehingga kinerja merupakan acuan yang menjadi

penggerak keberhasilan organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan pegawai di dalamnya. Adanya tata kelola organisasi yang baik akan memberikan sarana untuk mencapai tujuan (Subagio, 2017).

Ekspektasi hasil adalah penilaian yang dibuat individu tentang kemungkinan tindakan yang mengarah ke hasil tertentu dalam situasi atau konteks tertentu, kecuali individu percaya bahwa mereka mampu melakukannya, mereka tidak mengembangkan perilaku ini.

Ada beberapa cara yang dapat organisasi lakukan dalam meningkatkan kinerja yakni motivasi kerja. Menurut (Putri et al., 2019) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan memiliki peranan didalam meningkatkan kinerja. Sedangkan motivasi dapat terdorong karena adanya faktor *job involvement* dan *self efficacy*. Menurut Sahir et al., (2022) *job involvement* ialah dapat dilihat dari *effort* seseorang, dimana karyawan berhak untuk memilih dan melakukan tindakan atas kepentingan organisasi.

Selain *job involvement*, *self efficacy* juga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. *Self efficacy* merupakan rasa percaya diri yang tertanam dalam diri tiap individu dalam melakukan sesuatu. Apabila seseorang memiliki sikap efikasi diri yang tinggi dapat membantu mereka atas pekerjaan yang diberikan. Seseorang akan merasa dirinya berhasil mencapai tujuan dengan efektif dan efisien ketika memiliki sikap *self efficacy* yang baik.

Penerapan *job involvement* dan *self efficacy* sangat diperlukan dalam organisasi pada saat bekerja, karena akan lebih memungkinkan bagi diri tiap individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga akan memberikan hasil yang maksimal.

Dari beberapa pemaparan yang telah dipaparkan, penulis merasa tertarik guna melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Kabupaten Bangkalan. Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan merupakan instansi yang tugasnya membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah di bidang sosial. Namun dalam menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan masih terdapat beberapa kendala seperti adanya masyarakat yang kurang puas atas pelayanan dan keluhan akan permasalahan

seperti pengangguran, pelayanan bagi masyarakat yang terkena bencana alam dan permasalahan lainnya.

Kinerja merupakan upaya pengelolaan sumber daya organisasi dalam pencapaian tujuan. Pengukuran kinerja diperlukan karena akan menguntungkan banyak pihak dan menjadi tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Bentuk pelaporan kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan yaitu berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Sosial yang memuat tentang informasi yang berkaitan dengan pengelolaan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan serta pencapaian sasaran dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.

Peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh *job involvement* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan karena melihat sikap kekeluargaan antara pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan dirasa sudah cukup kuat, yang dibuktikan dengan sikap saling tolong menolong dan peduli dalam hal apapun, baik itu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan atau diluar pekerjaan. Saling memotivasi dan menguatkan antar sesama, sehingga dari hal-hal seperti itu sering menjadikan para pegawai mampu dan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS *JOB INVOLVEMENT*

Pengertian *job involvement* menurut (Septiadi et al., 2017) adalah ukuran persentase tiap individu dalam mengenali diri mereka melalui pekerjaan, berpartisipasi dan menganggap penting atas pencapaian yang mereka raih.

Dengan *job involvement* dapat membantu organisasi dalam menyelesaikan masalah yang ada. Dan penting bahwa pegawai terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan melibatkan pegawai dapat membuat rencana dalam organisasi mencapai hasil yang lebih baik.

Indikator *Job Involvement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2010) dalam Fauzi & Sembiring (2016) menyatakan terdapat tiga indikator keterlibatan kerja yaitu:

1. *Vigor* (semangat)
2. *Dedication* (dedikasi)
3. *Absorption* (penyerapan)

SELF EFFICACY

Self efficacy menurut Bandura dalam Kaseger (2013) adalah kemampuan yang dirasakan individu untuk menangani situasi tertentu dan penilaian kemampuan untuk melakukan tindakan yang berkaitan dengan tugas atau situasi tertentu. Dengan kata lain, semakin tinggi efikasi diri individu akan menjadikan kinerja yang dihasilkan pun juga akan semakin tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh keinginan seseorang agar menjadi lebih maju dan lebih berhasil dalam mencapai tujuan akan meningkatkan kinerja.

Indikator *self efficacy*

Albert Bandura 1997 dalam Fitriyah et al., (2019) yaitu:

1. Dimensi Tingkat (*Magnitude*)
2. Dimensi Generalisasi (*Generality*)
3. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

KINERJA

Definisi kinerja yang dikemukakan Afandi & Bahri (2020) merupakan *output* atau hasil yang diberikan seseorang atas kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan.

Kinerja pegawai dapat ditentukan oleh kemampuan, usaha dan peluang yang diperoleh. Kinerja memanglah hal penting dalam organisasi karena untuk mencapai tujuan dan mendorong karyawan dalam menjalankan tugas dengan lebih baik.

Kinerja adalah hasil serta pengukuran kuantitatif dan kualitatif dari upaya untuk mencapai tujuan. Penilaian kinerja sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

MOTIVASI

Menurut Farisi et al., (2020) dalam penelitiannya bahwa pengertian motivasi ialah adanya dukungan yang dilakukan seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Motivasi juga sering disebut sebagai faktor pendorong seseorang dalam berperilaku.

Adapun menurut Sutrisno (2011) dalam Farisi et al., (2020) mendefinisikan motivasi yaitu adanya dukungan yang dilakukan seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Motivasi juga sering disebut sebagai faktor pendorong seseorang dalam berperilaku.

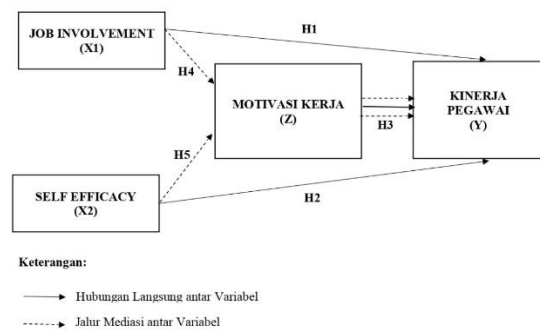
Indikator Motivasi

Abraham Maslow menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan, yakni:

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)
5. Kebutuhan Aktualitas Diri (*self actualization needs*)

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1
Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Diduga *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan

H2: Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan

H4: Diduga Motivasi kerja memediasi *job involvement* terhadap kinerja karyawan pada pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan

H5: Diduga Motivasi kerja memediasi *job involvement* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan yang berada di Jl. Halim Perdana Kusuma No.5, Wr 08, Mlajah, Kec. Bangkalan, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69116.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yakni jenis penelitian dimana menekankan pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numerik dan memerlukan prosedur statistik guna analisis data. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini yakni dengan penyebaran kuesioner yang berupa tanggapan pegawai terhadap pernyataan yang diajukan. Selain itu penulis juga memperoleh data sekunder melalui media publikasi seperti artikel, buku, website ataupun media lainnya.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Teknik *Probability sampling* yang dipilih ialah *sampling jenuh* (sensus) yang merupakan metode penarikan sampel ketika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Supriyanto & Maharani, 2013). Populasi maupun sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan yang berjumlah 81 pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis memulai menganalisis hasil penelitian ini yaitu dengan memastikan data yang terkumpul telah valid dan reliabel dengan pengujian validitas dan reabilitas. Peneliti memaparkan alat uji instrumen (validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (normalitas dan linieritas), *path analysis*, uji hipotesis (uji t dan sobel).

Uji Validitas

Semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) > 0,30. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Table 1
Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Nilai	Ket
Job Involvement (X1)	0,720	0,60	Reliabel
Self Efficacy (X2)	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,647	0,60	

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari setiap variabel dalam penelitian ini $\geq 0,60$ sehingga hasil penelitian dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Table 2
Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X1, X2 \rightarrow Z	0,200	Normal
X1, X2 dan Z \rightarrow Y	0,200	Normal

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Smirnov diperoleh nilai sig hitung 0,200 > 0,05 sehingga data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Table 3
Uji Linieritas

Model	Deviation from Linearity X1	Deviation from Linearity X2	Ket
X \rightarrow Z	0,335	0,457	Linier
X \rightarrow Y	0,872	0,948	Linier
Z \rightarrow Y	0,110		Linier

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Sehingga diambil kesimpulan bahwa semua model penelitian dikatakan linier karena memiliki nilai *Deviation from Linearity* < 0,05.

Uji Path Analysis

Untuk menguji adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen pengujian menggunakan *analysis path* (analisis jalur). Penulis menggunakan model analisis jalur dengan dua kali atau dengan dua model, yakni

1. Model analisis jalur 1 digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu *Job Involvement* (X1) dan *Self Efficacy* (X2), dan variabel mediasi yakni Motivasi (Z). Dengan model analisis jalurnya ialah X1 dan X2 terhadap Z.
2. Model analisis jalur 2 digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel mediasi yaitu Motivasi (Z) dengan variabel dependen ialah Kinerja (Y).

Model *path analysis* yaitu X1, X2 dan Z terhadap Y.

Gambar 2
Analysis Path

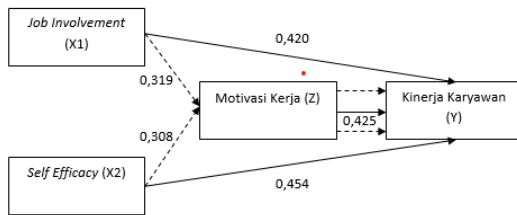


Table 4
Analisis Jalur

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1.	X1 → Y	0,420		
2.	X2 → Y	0,454		
3.	Z → Y	0,425		
4.	X1 → Y melalui Z		(0,752 x 0,425) = 0,319	(0,420 + 0,319) = 0,739
5.	X2 → Y melalui Z		(0,727 x 0,425) = 0,308	(0,454 + 0,308) = 0,762

Sumber: Hasil olah data SPSS oleh peneliti, 2022

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*), diperoleh nilai pengaruh yaitu:

1. Pengaruh langsung *Job Involvement* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,420.
2. Pengaruh langsung *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,454.
3. Pengaruh langsung Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,425.
4. Pengaruh tidak langsung *Job Involvement* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,319.
5. Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,308.

Uji t (Pengaruh Langsung)

H	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.
1	X1 → Y	0,420	4,475	0,000
2	X2 → Y	0,454	4,725	0,000
3	Z → Y	0,425	4,428	0,000

Note : t tabel untuk jumlah sampel 81 (1,664)

H1 : Pengaruh langsung *Job Involvement* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Job Involvement (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,420. Dengan nilai t hitung 4,475 lebih besar dari nilai t tabel 1,664 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga *Job Involvement* (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Pengaruh langsung *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Self Efficacy (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,454. Dengan nilai t hitung 4,725 lebih besar dari nilai t tabel 1,664 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga *Self Efficacy* (X2) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Pengaruh langsung Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,425. Dengan nilai t hitung 4,428 lebih besar dari nilai t tabel 1,664, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Sobel (Pengaruh Tidak Langsung)

H4 : Pengaruh *Job Involvement* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Motivasi Kerja (Z)

A: ?
 B: ?
 SE_A: ?
 SE_B: ?

Sobel test statistic: 3.99400568

One-tailed probability: 0.00003248

Two-tailed probability: 0.00006497

Hasil *sobel test statistic* sebesar 3,99 > 1,96 (standar *sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability* 0,000 < 0,05. Jadi dapat ditarik kesimpulan yakni Motivasi Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh *Job Involvement* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H5 : Pengaruh *Self Efficacy* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Motivasi Kerja (Z)

A:	<input type="text" value="0.781"/>	?
B:	<input type="text" value="0.457"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.083"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.103"/>	?
<input type="button" value="Calculate!"/>		

Sobel test statistic: 4.01313220
One-tailed probability: 0.00002996
Two-tailed probability: 0.00005992

Hasil *sobel test statistic* sebesar 4,01 > 1,96 (standar *sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability* 0,000 < 0,05. Kemudian dapat diambil kesimpulan yaitu Motivasi Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Hasil yang dapat ditarik kesimpulan dari penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan peneliti dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS yakni menghasilkan:

Job Involvement (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,420. Dengan nilai t hitung 4,475 lebih besar dari nilai t tabel 1,664 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Job Involvement (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Self Efficacy (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,454. Dengan nilai t hitung 4,725 lebih besar dari nilai t tabel 1,664 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Self Efficacy (X2) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,425. Dengan nilai t hitung 4,428 lebih besar dari nilai t tabel 1,664, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil *sobel test statistic* sebesar 3,99 > 1,96 (standar *sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability* 0,000 < 0,05. Jadi dapat ditarik kesimpulan yakni Motivasi Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Job Involvement (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil *sobel test statistic* sebesar 4,01 > 1,96 (standar *sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability* 0,000 < 0,05. Jadi dapat diambil kesimpulan yaitu Motivasi Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Fauzi, O. F., & Sembiring, J. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Studio Cilaki Empat Lima Bandung the Influence of Employee Engagement Towards Employee Performance in Pt Studio Cilaki Empat Lima Bandung. *Universitas Telkom Bandung*, 3(3), 3080–3087.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi* (I. L. Kurniawati (ed.); Issue 55). LPPM UNHAS YTEBUIRENG JOMBANG.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal Emba*, 1(4), 906–916.
- Marfiansyah, F., & Qurochman, A. N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Management and Business Applied*, 1, 87–97.
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2019). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 8(1), 26–32. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/1935>
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O. N., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., Ismail, M., Hidayatulloh, A. N., Purba, S.,

- & Sudarmanto, E. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* (A. Karim & J. Simarmata (eds.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Nasional , E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.8 (2017) Bali, 16*, 3103–3132.
- Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen, 19(1)*, 101.
<https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data* (A. H. Fathani (ed.); ke-3). UIN MALIKI PRESS.