

Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif

Ernawati

Universitas Sunan Giri Surabaya

Ella Anastasya Sinambela

Universitas Mayjen Sungkono

Rahayu Mardikaningsih

Universitas Mayjen Sungkono

rahayumardikaningsih@gmail.com

Didit Darmawan

Universitas Mayjen Sungkono

Abstract *The goals of each company will be achieved with a strong organizational commitment. Strengthening organizational commitment has the assignment of employee professionalism and appropriate leadership. The intention of this study was to affect the assignment of employee professionalism and leadership to organizational commitment. This study uses the census method with a sample of 152 respondents who are employees of a company in Gresik City. This study handling by multiple linear regression. This result of study suggest that employee professionalism will significantly shape organizational commitment. In addition, organizational commitment is also significantly influenced by the right leadership. Furthermore, employee professionalism and leadership are factors to form organizational commitment.*

Keywords *employee professionalism, leadership, organizational commitment*

I. PENDAHULUAN

Dengan pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat, persaingan bisnis tidak dapat dielakkan. Semua perusahaan berusaha bertahan di persaingan pasar agar perusahaan dapat terus berjalan. Strategi yang dikembangkan perusahaan dengan menciptakan keunggulan yang tidak dimiliki oleh perusahaan pesaing. Keunggulan ini dapat berupa ciri khas atau produktivitas perusahaan yang tinggi. Untuk mencapai itu semua dibutuhkan komitmen organisasi yang disepakati oleh semua pihak di perusahaan.

Pelaksanaan operasional perusahaan tercermin pada karyawan pada perusahaan tersebut. Manajemen perlu mengetahui komitmen organisasi yang dimiliki karyawannya. Nguyen & Tu (2020) menjelaskan komitmen organisasi bentuk relasi perusahaan pada karyawan agar karyawan tersebut tidak keluar dari perusahaan. Luthans (2011) menambahkan jika ada keinginan kuat seseorang untuk menjadi anggota serta melakukan segala cara demi kesuksesan organisasi dan menerima segala bentuk tujuan perusahaan

menandakan orang itu memiliki komitmen organisasi. Karyawan sebuah organisasi dapat dikatakan memiliki komitmen terhadap organisasi jika memiliki sikap setia terhadap organisasi (Meyer dan Allen, 2008). Dengan memiliki komitmen organisasi maka operasional perusahaan akan berjalan efektif.

Komitmen organisasi akan tercipta dengan profesionalisme karyawannya. Profesionalisme dianggap sebagai variabel bertingkat yang dapat dikonseptualisasikan pada tingkat yang berbeda (Beam, 1990). Penelitian sebelumnya membuktikan adanya pengaruh profesionalisme karyawan terhadap komitmen organisasi (Moon dan Han, 2011; Paoline dan Lambert, 2012; Gabil *et al.*, 2019). Karyawan perlu memiliki profesionalisme saat bekerja (Bartol, 1979; Gouldner, 1958; Hall, 1968; Kerr *et al.*, 1977). Profesionalisme memiliki pengaruh yang cukup penting pada jalannya perusahaan (Boyt *et al.*, 2001; Bunderson, 2001). Ketika seorang pekerja profesional menjadi sesuai dengan profesinya, dia akan menggabungkan atribut profesional yang khas itu dan nilai-nilai ke dalam konsepsi tentang identitas dirinya. Cohen (2005) menjelaskan karyawan yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi akan sukarela untuk mencari jalan keluar setiap permasalahan yang berhubungan dengan tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan diharapkan untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dengan meningkatkan ketrampilan intelektual yang sesuai dengan kegiatan operasional perusahaan.

Sebuah perusahaan dianggap telah melakukan kegiatan operasional yang efektif jika menerapkan kepemimpinan yang sesuai (Oetomo, 2004). Dengan memiliki kepemimpinan yang sesuai maka kerja karyawan akan baik sebab kepemimpinan akan membentuk sikap dan perilaku karyawan. (Darmawan, 2008). Pemimpin yang sesuai harus memiliki kompetensi untuk mengarahkan bawahan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu karyawan perlu selalu diperhatikan agar mengetahui bentuk kepemimpinan yang sesuai. Dengan kepemimpinan yang terstruktur dan sesuai dengan suasana kerja akan berimbas terhadap tingginya produktivitas kerja (Putra *et al.*, 2017). Untuk itu seorang pemimpin secara berkala perlu mengetahui kondisi kerja dengan bertanya pada karyawannya (Sinambela *et al.*, 2019). Mardikaningsih (2016) menjelaskan figur pemimpin yang sesuai dan didukung dengan kondisi kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Dengan optimalisasi kinerja maka semua masalah yang terjadi pada lingkungan kerja akan disesuaikan dengan hasil kerja yang optimal (Palembeta dan Arifin, 2014). Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai maka akan meningkatkan loyalitas kerja (Darmawan, 2010). Salah satu bentuk komitmen organisasi adalah loyalitas kerja. Sebelumnya telah dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (Akbar dan Zaman, 2011; Buciuniene dan Skudiene, 2008; Mardikaningsih, 2016; Arifin *et al.*, 2019).

Tujuan perusahaan akan tercapai jika komitmen organisasi dimiliki oleh semua karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan komitmen organisasi melalui profesionalisme karyawan dan kepemimpinan.

II. LANDASAN TEORI

Komitmen organisasi merupakan keinginan dari anggota organisasi untuk tidak mengundurkan diri dari organisasinya sekarang (Greenberg dan Baron, 2003). McShane & Von Glinow (2008) menjelaskan pengaruh kuat dari sikap karyawan untuk mencapai tujuannya dari pelaksanaan tugasnya diungkapkan sebagai komitmen organisasi. Peningkatan komitmen organisasi akan sejalan dengan loyalitas tinggi sebab komitmen organisasi merupakan ikatan perusahaan terhadap karyawan.

Profesionalisme merupakan kesesuaian tugas yang dimiliki dengan kemampuan (Korten dan Alfonso, 1981). Cohen (2005) menjelaskan profesionalisme sebagai sikap yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan berbagai bentuk permasalahan. Menurut Charnegie dan Napier (2010), profesionalisme adalah proses dinamis yang bertujuan untuk pendidikan, etika, dan keahlian. Maister (2000) menyatakan bahwa profesionalisme lebih terarah terhadap masalah sikap. Profesionalisme bukan tentang seperangkat kompetensi. Seseorang yang memiliki sikap profesional adalah teknisi yang peduli. Profesionalisme dapat digunakan untuk mengukur seberapaprofesi karyawan tercermin dalam sikap dan perilaku karyawan (Hall, 1968).

Kepemimpinan merupakan seni untuk membimbing orang lain untuk setuju mencapai sebuah tujuan (Kouzes dan Posner, 2017). Karamat (2013) menjelaskan kepemimpinan merupakan penggerak untuk meningkatkan kinerja organisasi. Keberhasilan pada tipe kepemimpinan yang dijalankan dapat ditentukan dengan jalannya tujuan perusahaan yang ditentukan dengan cara bersama (Koech dan Namusonge, 2012).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dari studi ini merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berada di Kota Gresik dengan jumlah karyawan sebanyak 152 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara sensus. Penelitian ini akan menggunakan regresi linear berganda. Untuk mengetahui apakah data serta alat analisis yang digunakan tepat, maka menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik.

Variabel bebas pertama pada penelitian ini adalah profesionalisme karyawan. Profesionalisme karyawan merupakan sikap karyawan untuk selalu mampu menyelesaikan tugasnya (Hall, 1968). Selanjutnya (Hall, 1968) menangkap lima dimensi dari profesionalisme. Dimensi ini profesional afiliasi komunitas, kewajiban sosial, kepercayaan padaregulasi, dedikasi profesional dan tuntutan otonomi. Selanjutnya variabel bebas kedua pada penelitian ini adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan efektivitas yang dicapai dengan cara mencapai keluaran dan tujuan organisasi Furnham (2002). Terdapat lima indikator kepemimpinan menurut Yukl (2013) yaitu, 1) pembimbing; 2) visioner; 3) demokratis; 4) afiliatif; dan 5) komunikatif. Komitmen organisasi merupakan variabel terikat penelitian ini. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan rasa yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya (Bateman & Strasser, 1984). Dimensi komitmen organisasi menurut Miner (2005) adalah 1) kerjasama; 2) kualitas; 3) jumlah waktu kerja. 4) kuantitas kerja.

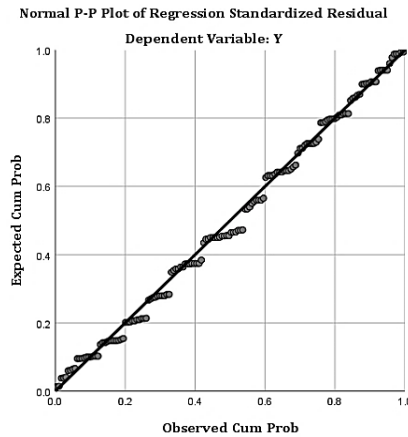
Indikator setiap variabel akan dinyatakan dalam bentuk pernyataan pada kuesioner yang selanjutnya akan disebar. Pernyataan tersebut akan diukur dengan skala likert dengan nilai 1-5. Kemudian pengukuran tersebut akan diolah menggunakan SPSS.

IV. HASIL PENELITIAN

Kuesioner disebar pada 152 karyawan di perusahaan di Kota Gresik. Mayoritas responden adalah laki laki sebanyak 88 responden atau sebesar 57,9%. Berdasarkan rentang usia, responden didominasi oleh rentang usia sebanyak 25-34 tahun sebanyak 46 responden atau 30,3%.

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation. Hasil menunjukkan data pada penelitian ini dianggap valid karena nilai corrected item-total correlation diperoleh di atas 0,3 (Darmwan, 2015). Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 dengan hasil ini semua item dinyatakan andal. Uji reliabilitas menunjukkan

bahwa seluruh item variabel penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

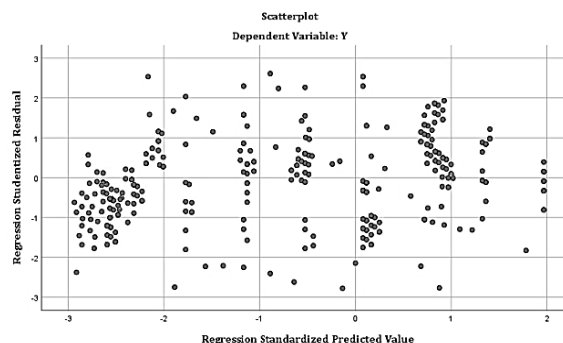


Gambar 1. Uji Normalitas

Selanjutnya dilakukan uji normalitas, hasil uji normalitas pada studi ini disajikan pada Gambar 1. Hasil ini menunjukkan data penelitian normal. Pernyataan ini disesuaikan dengan hasil sebaran data yang berada disekitar garis diagonal.

Nilai dari Durbin Watson merupakan dasar dari penilaian autokorelasi pada penelitian ini. Jika nilai DW berada pada interval 2 dan negative 2 maka penelitian dapat dinyatakan tidak mengalami autokorelasi. Nilai DW pada penelitian ini didapatkan sebesar 1,369. Hasil ini menunjukkan penelitian tidak mengalami autokorelasi. Selanjutnya uji VIF serta nilai tolerance digunakan untuk uji multikolinearitas. Studi ini menghasilkan nilai VIF sebesar 1,156 dan nilai tolerance 0,865. Dengan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini didasari dengan nilai VIF yang terletak diantara satu sampai sepuluh sedangkan tolerance bernilai 0,1 keatas.

Hasil studi tentang uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Gambar 2. Dari gambar tersebut dapat dinyatakan penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil ini didasari dengan titik data yang menyebar diseluruh Y dengan tidak membentuk pola



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Setelah melakukan uji kelayakan pada data penelitian, selanjutnya dilakukan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai signifikan variable professional (X.1) sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa professional memberikan pengaruh pada komitmen organisasi secara parsial. Hasil yang sama diperoleh untuk variable kepemimpinan (X.2). Hasil signifikan sebesar 0,000 menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh pada komitmen organisasi.

Dari Tabel 1, dapat diperoleh bentuk regresi linear berganda yaitu $Y = 24,770 + 2,887X.1 + 3,063X.2$. Model ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan bernilai 24,770 jika pengaruh profesionalisme dan kepemimpinan bernilai 0.

Tabel 1
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.770	2.785		8.894	.000
	X.1	2.887	.364	.461	7.930	.000
	X.2	3.063	.399	.447	7.676	.000

Untuk menguji profesionalisme dan kepemimpinan pada komitmen organisasi secara bersama maka dilakukan uji F. dari Tabel 2, diperoleh uji F sebesar 96,305 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan hasil ini maka dinyatakan komitmen organisasi dipengaruhi oleh profesionalisme dan kepemimpinan secara simultan.

Tabel 2
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3441.021	2	1720.510	96.305	.000b
	Residual	2661.920	149	17.865		
	Total	6102.941	151			

Berikutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Table 3 menunjukkan hasil koefisien determinasi penelitian ini. Hasilnya diperoleh nilai R sebesar 0,751 dengan nilai R Square sebesar 0,564. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh profesional dan kepemimpinan sebesar 56,4%. Untuk variable lain yang tidak diteliti mempengaruhi sisanya yaitu 43,6%.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751a	.564	.558	4.227	1.369

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dipengaruhi oleh profesionalisme. Dengan hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Moon dan Han (2011); Paoline dan Lambert (2012); Gabil *et al.* (2019). Pengembangan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan terus meningkatkan profesional dari SDM yang dimiliki suatu perusahaan. Penekanan sikap profesionalisme menjadi sebuah budaya yang diperlukan oleh setiap karyawan yang bekerja.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil ini memperkuat temuan dari penelitian Akbar dan Zaman (2011); Buciuniene dan Skudiene (2008); Mardikaningsih (2016); Arifin *et al.* (2019). Hasil ini menunjukkan jika bentuk kepemimpinan sesuai dengan situasi yang terjadi pada karyawan maka loyalitas karyawan

akan meningkat. Dengan peningkatan loyalitas maka akan memperkuat komitmen organisasi yang telah terbentuk.

Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan peningkatan profesionalisme dan pembentukan kepemimpinan yang tepat secara bersamaan. Dengan peningkatan pada dua faktor ini maka akan memperkuat komitmen organisasi yang telah tercipta sebelumnya.

V. KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis penelitian, dapat disimpulkan jika profesionalisme karyawan akan membentuk komitmen organisasi secara signifikan. Selain itu komitmen organisasi juga dipengaruhi dengan kepemimpinan yang tepat secara signifikan. Selanjutnya profesionalisme karyawan dan kepemimpinan merupakan faktor untuk membentuk komitmen organisasi.

Dari simpulan tersebut peneliti memberikan beberapa saran bagi perusahaan. Peningkatan profesionalisme pada karyawan perlu dilakukan oleh manajemen dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai dengan kondisi kerja karyawan. Selain itu budaya perusahaan perlu menerapkan sikap profesionalisme. Dengan demikian sikap profesionalisme akan melekat pada setiap karyawan. Sikap profesionalisme juga perlu dikembangkan dari cara memimpin bawahan. Pemimpin perusahaan perlu mengembangkan bentuk kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi kerja karyawan. Dengan bentuk kepemimpinan yang sesuai maka karyawan secara langsung akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. & S. Zaman. (2011). Impact of Strategic Leadership on Organizational Commitment in Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Strategies*, 5(1), 1–10.
- Arifin, S., A. R. Putra, & B. H. Fajar. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1 (1), 23-32.
- Bartol, L. (1979). Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress, and Turnovers: A Multidimensional Approach. *Academy of Management Journal*, 22, 815-821.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of The Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95–112.
- Beam, R. A. (1990). Journalism Professionalism as an Organizationallevel Concept. *Journalism Monographs*, 121. 1-43.
- Boyt, T. E., R. F. Lusch., & G. Naylor. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: A study of marketing researchers. *Journal of Service Research*, 3, 321-330.
- Buciuniene, I., & V. Skudiene. (2008). Impact of Leadership Styles on Employees Organizational Commitment in Lithuanian Manufacturing Companies. *Journal of Economics and Business*, 3(2), 57–65.
- Bunderson, J. S. (2001). How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: Doctors' responses to perceived breach. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 717-741.

- Carnegie, G. D. & C. J. Napier. (2010). Traditional accountants and Business Professional: Portraying the Accounting Profession After Enron. *Journal Of Accounting, Organizations and Society*, 35(3), 360-376.
- Cohen, S. L. (2005). Controlling Program Evaluation. *Performance Improvement* 44(8), 23-26.
- Darmawan, D. (2008). Kajian Teoritis Variabel Kepemimpinan. *Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 6(3), 21-35
- Darmawan, D. (2010). Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 63-76.
- Darmawan, D. (2014). *Peranan Komunikasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan*. Metromedia, Surabaya
- Darmawan, D. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Sikap Profesionalisme terhadap Intensi Berwirausaha. *Management & Accounting Research Journal*. 1(1), 22-29.
- Darmawan, D. (2019). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 3(3), 344-364.
- Furnham, A. (2002). Managers as Change Agents. *Journal of Change Management*, 3(1), 21–29.
- Gabil G., T. Avci, A. Öztüren, F. Safaeimanesh. (2019). Effects of Professionalism on Employee Satisfaction and Organizational Commitment at Five Star Hotels in Baku. *JEEMS Journal of East European Management Studies*, 24 (3), 423 – 446.
- Gouldner, A. W. (1958). Cosmopolitan and locals: Towards an analysis of latent social roles. *Administrative Science Quarterly*, 2, 444-480.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organisations*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92-104.
- Hariani, M., S. Arifin, A.R. Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Issalillah, F. (2020). *Kinerja dan Tenaga Kerja*, Metromedia, Surabaya.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior* 12th Ed. McGraw-Hill. New York.
- Karamat, A. U. (2013). Impact of Leadership on Organizational Performance. *Unpublished doctoral dissertation*, University of Applied Sciences, Finland.
- Kerr, S., M. Von Glinow., & J. Schriesheim. (1977). Issues in the study of professionals in organizations: The Case of Scientists and Engineers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 328-345.
- Koehn, P. M., & Namusonge, G. S. (2012). The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 1–12.
- Korten, D. C., & F.B. Alfonso. (1981). *Bureaucracy and the Poor: Closing the Gap*. Agris. Washington.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge* (6th ed.). John Wiley & Sons. New York.

- Maister, David H. 2000. *True Professionalism: The Courage to Care about Your People, Your Clients, and Your Career*. Simon & Schuster. New York.
- Mardikaningsih, R. (2014). Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R., S. Arifin, A. R. Putra, & M. Hariani. (2017). The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents, *Jurnal Agrimas*, 1(2), 115-124.
- McShane, S. L. & M.A. Von Glinow. (2008). *Organizational Behavior*. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, San Fransico.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen. (2008). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. SAGE Publications Inc. California.
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior I. Essential Theories of Motivation and Leadership*. M.E. Sharpe, Inc, New York.
- Moon, Y. S, and S. J. Han. (2011). Impact of Self-Efficacy and Nursing Professionalism on Organizational Commitment in Nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 17(1), 72–79.
- Nguyen, T. H. & V. B. TU. (2020). Social Responsibility, Organizational Commitment, and Organizational Performance: Food Processing Enterprises in the Mekong River Delta. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business. Korea Distribution Science Association*, 7(2), 309–316.
- Oetomo, H. & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3 (2), 11-22.
- Palembeta, T. & S. Arifin. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.
- Paoline, E.A & E. G. Lambert. (2012). The Issue of Control in Jail: The Effects of Professionalism, Detainee Control, and Administrative Support on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Jail Staff. *American Journal of Criminal Justice*, 37, 179-199
- Putra, A. R., D. Darmawan, E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Sinambela, E. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyailtas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Sinambela, E. A., Y. R. A. Hakim, M. Irfan. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Relasi - Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sinambela, E.A, R. Mardikaningsih, S. Arifin, H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.

- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Yukl, G.A. (2013). *Leadership in Organizations*. 8th Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River.