



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas Probolinggo

Revilia Mayditha¹, Mohammad Saiful Bahri^{2*}, Hermanto³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : saiful.bahri@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian Penelitian ini dilakukan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini pegawai tetap sebanyak 41 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan diselesaikan melalui metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R-Square) serta hipotesis uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan bahwa dari uji parsial variabel kepemimpinan diperoleh nilai thitung > ttabel. Variabel motivasi kerja diperoleh nilai thitung > ttabel. Dan Variabel komitmen organisasi diperoleh nilai thitung > ttabel.
Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This resear This research was conducted on PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas Probolinggo with the aim of determining the influence of leadership, work motivation, organizational commitment on the performance of PT employees. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas Probolinggo. The type of research used is a quantitative approach. The sample in this study was 41 permanent employees. The data sources used in this research come from primary data and secondary data. Data was collected through questionnaires and completed through data analysis methods in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R-Square) and partial tests. The research results show that leadership, work motivation and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. It can be proven that from the partial test of the leadership variable the value obtained is tcount > ttabl. The work motivation variable obtained a value of tcount > ttable. And the organizational commitment variable obtained a value of tcount) > ttable.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumberdaya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi tersebut. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan seperti kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Menurut (Thoha 2020) Kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Yang berarti tidak mudah menjadi seorang pemimpin yang nantinya akan memegang kendali atas perusahaan yang sedang dibawah kendali nya tersebut. Menurut (Priansa 2018) Motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dengan kata lain motivasi yang ada dalam diri setiap individu karyawan, bisa diharapkan perusahaan yang nantinya karyawan akan bekerja lebih baik setiap harinya.

Menurut (Samsuddin 2018) Komitmen adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Jika misalnya watak yang sebenarnya dari diri seseorang karyawan tersebut tidak kuat maka karyawan tersebut memilih untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standard kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Sudaryoyo, Aribowo, and Sofiati 2018) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

Di samping itu semua, fenomena yang terjadi di PT. Charoen Pokphand seperti hubungan teman kerja yang kurang harmonis yang membuat lingkungan kerja kurang nyaman. Sehingga membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik,



pemimpin yang kurang berkomunikasi dengan bawahan, kurangnya komitmen yang timbul membuat karyawan malas bekerja yang mengakibatkan turunnya kinerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

2. TELAHAH PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut (Nuraini, Hidayati, and Hermanto. 2023) mengatakan Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan menurut (Sudaryoyo et al. 2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju apa yang harus dilakukan, bagaimana, kapan, dan dimana melakukannya. Indikator Kepemimpinan menurut (Thoha 2020) sebagai berikut: 1) Kecerdasan 2) Kedewasaan 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Motivasi

Menurut (Sudaryoyo et al. 2018) Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Sedangkan Menurut (Fahmi 2017) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Indikator motivasi menurut (Priansa 2018) sebagai berikut: 1) Kebutuhan Fisiologis 2) Kebutuhan Rasa Aman 3) Kebutuhan Sosial 4) Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Komitmen Organisasi

Menurut (Priansa 2018) Komitmen Organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Sudaryoyo et al. 2018) Komitmen pegawai terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan. Indikator Komitmen Organisasi menurut



(Edison, Anwar, and Komariah 2018) sebagai berikut: 1) Affective commitment 2) Continuance commitment 3) Normative Commitment.

Kinerja Karyawan

Menurut (Cahyanty et al. 2019) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Sedangkan menurut (Fahmi 2017) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Indikator kinerja menurut (Edison et al. 2018) sebagai berikut: 1) Target 2) Kualitas 3) Waktu penyelesaian 4) Taat asas.

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Peneliti (Nyoto and Rajab 2022) menunjukkan Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sama dengan hasil penelitian Peneliti (Utariani, Lestari, and Clarissa. 2022) menyatakan Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh pada Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga ada pengaruh pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga ada pengaruh pada Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI

Penelitian Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sujarweni 2020) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Populasi penelitian ini adalah pegawai PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas Probolinggo. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, angket atau kuesioner dan dokumentasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini mengenakan skala likert. Menurut (Sujarweni 2020) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sumber data yaitu Data primer (2) Data sekunder. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis



regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1 r	X2 r	X3 r	Y r	r table 5%	Keterangan
1	.790	.811	.746	.707	0.3081	Valid
2	.751	.762	.832	.786	0.3081	Valid
3	.759	.729	.892	.771	0.3081	Valid
4	.681	.821	.867	.815	0.3081	Valid
5	.799	.821	-	.815	0.3081	Valid
6	-	.837	-	-	0.3081	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari tabel 1 diatas menyatakan bahwa setiap item pada nilai Rhitung lebih besar daripada nilai Rtable 0,3081. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item soal pada angket tersebut valid.

Uji Reliabilitas

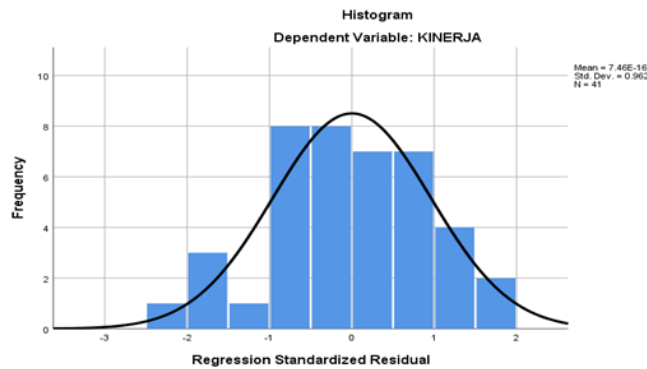
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	.794	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	.798	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	.826	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	.800	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha variabel penelitian lebih besar dari 0,60 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas



Gambar 1. Output Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 1 Grafis histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped, tidak condong ke kiri atau condong ke kanan).

Uji Multikolinearitas

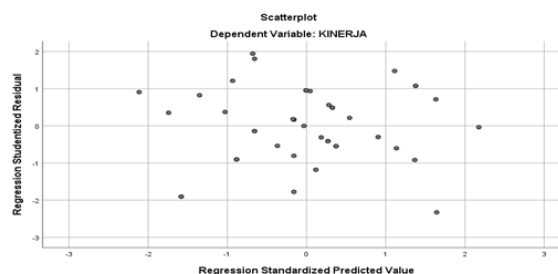
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan(X ₁)	.802	0,10	1.247	10	Tidak Terjadi
Motivasi Kerja (X ₂)	.868	0,10	1.152	10	Tidak Terjadi
Komitmen Organisasi (X ₃)	.911		1.098		Tidak Terjadi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* menunjukkan Variabel Kepemimpinan (X₁) .802, Variabel Motivasi Kerja (X₂) .868 dan Variabel Komitmen Organisasi (X₃) .911 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Variabel Kepemimpinan (X₁) 1.247, Variabel Motivasi Kerja (X₂) 1.152 dan Variabel Komitmen (X₃) 1.098 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variable independent dalam model regresi linier.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2024



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	1.166	
Kepemimpinan (X1)	0,365	Hubungan Positif
Motivasi Kerja (X2)	0,302	Hubungan Positif
Komitmen Organisasi (X3)	0,380	Hubungan Positif

Sumber: Data Primer diolah, 2024

$$Y = 1.166 + .365 X1 + .302 X2 + .380 X3$$

Tampak nilai Konstanta $\alpha = 1.166$ artinya Kepemimpinan = .365 Motivasi Kerja = .302 dan Komitmen Organisasi = .380 maka besarnya tingkat Kinerja sebesar 1.166. Koefisien regresi $b_1 = (\text{Kepemimpinan}) = .365$ yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X1 mempunyai arti bahwa semakin tinggi nilai Kepemimpinan atau bila terjadi penambahan tingkat X1 sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja lebih besar .365 satuan dengan asumsi variabel yang lain.

Koefisien regresi $b_2 = (\text{Motivasi Kerja}) = .302$ yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X2 mempunyai arti bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja atau bila terjadi penambahan tingkat X2 sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja lebih besar .302 satuan dengan asumsi variabel yang lain. Koefisien regresi $b_3 = (\text{Komitmen Organisasi}) = .380$ yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X3 mempunyai arti bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi atau bila terjadi penambahan tingkat X3 sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja lebih besar .380 satuan dengan asumsi variabel yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi tinggi maka Kinerja mengalami peningkatan, sebaliknya jika Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi rendah maka Kinerja akan mengalami penurunan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,623	62,3% berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5 atas didapatkan Adjusted R Square sebesar .623 atau sebesar 62,3%. Hal ini berarti pengaruh variabel X (Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap Y (Kinerja) sebesar 62,3% sedangkan 37,7% dipengaruhi variabel lain



yang tidak diteliti dalam skripsi ini. Dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X (Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi) dikatakan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Y (Kinerja).

Uji Hipotesis

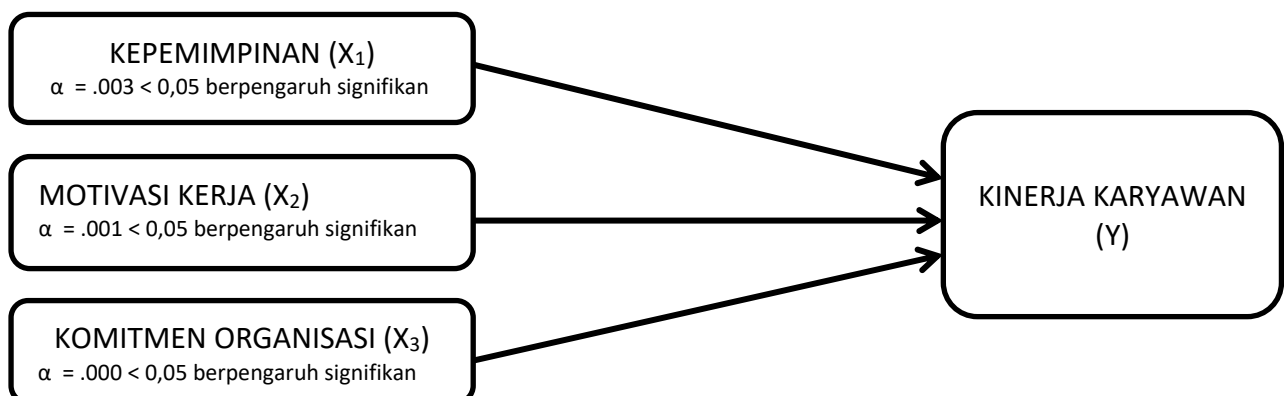
Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,003	< 0,05	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X2)	0,001	< 0,05	Berpengaruh
Komitmen Organisasi (X3)	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai thitung (3.198) > ttabel (1.687) dengan sig.= .003, karena nilai sig .003 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima dengan demikian hipotesis yang ditetapkan yaitu “Ada pengaruh signifikan Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas” telah terbukti. Variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai thitung (3.652) > ttabel (1.687) dengan sig.= .001, karena nilai sig. 0,001 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima dengan demikian hipotesis yang ditetapkan yaitu “Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas” telah terbukti. Variabel Komitmen Organisasi (X3) diperoleh nilai thitung (4.513) > ttabel (1.687) dengan sig.= .000, karena nilai sig. 0,000 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima dengan demikian hipotesis yang ditetapkan yaitu “Ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas” telah terbukti.

Pembahasan



Gambar 3. Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data yang diolah, 2024

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan



Dari hasil uji, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ditandai dengan peran seorang pemimpin yang mempunyai kecerdasan intelektual dalam menjalankan manajemen perusahaan seperti tepat dalam pengambilan keputusan. Tidak hanya itu, pemimpin juga mempunyai ambisi yang tinggi dalam mencapai tujuan yang dituangkan dalam ide-ide kreatif yang membuat karyawan mencapai kinerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nyoto dan Rajab (2022).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja sehingga bisa memberikan kinerja terbaik. Salah satu faktor motivasi kerja karyawan adalah kebutuhan akan harga diri dan pengakuan. Mereka merasa bahwa pendapat mereka selalu dihargai dan dihormati. Motivasi kerja juga timbul karena karyawan akan mendapatkan insentif jika hasil produksi perusahaan bagus. Sehingga hal ini dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Utariani (2022).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja menandakan bahwa karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 selalu menjaga komitmennya dengan cara selalu merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, selalu menerima dan menerapkan nilai-nilai dan berupaya komitmen mencapai tujuan yang ada di perusahaan tempat bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Shariyani et al (2022).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan, diketahui hasil pengujian regresi berganda kinerja karyawan (kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 12 Tongas. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa dijadikan referensi sebagai bahan studi banding mahasiswa dan menambah wawasan serta pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. Cahyanty, R. N., H. M. S. Bahri, W. Indah, Y., Tyas, U. Panca, and M. Probolinggo. 2019. "Dengan Menggunakan Metode Balance Scorecard (Bsc) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Probolinggo." 7(September), 35–45.
- Edison, E., Y. Anwar, and I. Komariah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi (Ke-3)*. Alfabeta.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.



- Nuraini, D., R. S. Hidayati, and Hermanto. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo." *Jumad* 1(1).
- Nyoto, N., and E. Rajab. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru." *Jurnal Ilmu Administrasi* 13(1):15–27.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm* (A. Garnida (Ed.); Ke-3). Alfabeta.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi* (Ke-1). Indo Media Pustaka.
- Sudaryoyo, Y., A. Aribowo, and N. A. Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (Ed.); Ke-1). Andi.
- Sujarweni, V. W. 2020. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Thoha, M. 2020. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Ke-1). Rajawali Pers.
- Utariani, I. Gusti Ayu Ratih, I. Gusti Agung Krisna Lestari, and Sarita Vania Clarissa. 2022. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Opd Di Kabupaten Badung." *Journal Research Of Accounting* 4(1):63–78.