

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN KARYAWAN DAN KOMPETENSI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAKARTA TEKNOLOGI UTAMA  
MEDAN**

**Winda Lourencia Panjaitan<sup>1</sup>, Elisabeth Simangunsong<sup>2</sup>, Pandapotan Sitompul<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

E-mail windapanjaitan63@gmail.com<sup>1</sup>, elisabeth081966@gmail.com<sup>2</sup>, pandapotan@ust.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of leadership, employee commitment, and work competence on employee performance at PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. A quantitative method was applied using a saturated sampling/census technique involving 42 employees through questionnaires. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS Version 25. The results show that leadership, employee commitment, and work competence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ( $F$ -calculated  $62.494 > F$ -table  $0.285$ , sig.  $0.000 < 0.05$ ). Partially, leadership (coefficient  $0.430$ , sig.  $0.000 < 0.05$ ), employee commitment (coefficient  $0.185$ , sig.  $0.007 < 0.05$ ), and work competence (coefficient  $0.289$ , sig.  $0.000 < 0.05$ ) also have a positive and significant effect. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of  $83.1\%$  indicates that the three independent variables are able to explain the variation in employee performance, while  $16.9\%$  is influenced by other factors.*

**Keywords:** Leadership, Employee Commitment, Work Competence

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen karyawan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh/sensus melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Medan yang berjumlah 42 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25 for windows. Hasil dari penelitian ini merumuskan bahwa persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 1,167 + 0,430 KP + 0,185 KK + 0,289 KM + ei$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komitmen karyawan dan kompetensi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $62.494 > 0,285$  Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan dengan nilai koefisien regresi  $0,430$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan dengan nilai koefisien regresi  $0,185$  dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan dengan nilai koefisien regresi  $0,289$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen karyawan dan kompetensi kerja mampu menjelaskan variabel terikat sebesar  $83,1\%$  sedangkan  $16,9\%$  lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, Kompetensi Kerja

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam keberhasilan organisasi. Peran SDM tidak dapat dipisahkan dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan penggerak untuk mencapai tujuan



organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif menjadi sangat penting untuk memastikan kinerja perusahaan yang optimal. Kinerja karyawan menjadi penentu utama pencapaian tujuan perusahaan, dan kualitas SDM yang inovatif serta kreatif sangat dibutuhkan. Tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini dan di masa depan adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif, dan memiliki kreativitas tinggi untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan (Afandi, 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk kepemimpinan, komitmen karyawan, dan kompetensi kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan memimpin, mengarahkan, dan memotivasi untuk mencapai tujuan (Kartono, 2008). Pemimpin yang efektif mampu mengambil keputusan, berkomunikasi secara efektif, memotivasi bawahan, dan memahami dinamika kelompok, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain kepemimpinan, komitmen karyawan juga merupakan faktor penting. Komitmen karyawan tidak hanya mencakup kesetiaan pasif, tetapi juga menyiratkan hubungan aktif karyawan dengan perusahaan, termasuk kesediaan untuk bekerja dengan tulus, baik, dan bertanggung jawab. Komitmen karyawan mencerminkan loyalitas aktif dan kesediaan berkontribusi bagi efektivitas organisasi (Idrus, 2022). Di sisi lain, kompetensi kerja juga memiliki dampak besar terhadap kinerja. Kompetensi kerja memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dengan baik, berdampak positif pada kinerja (Usmara, 2002).

Hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Nurdalia, dkk (2023) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimarco Mitra Utama" berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dimarco Mitra Utama. Selanjutnya oleh Prakosa, dkk (2022) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pembangunan Di Kabupaten Kediri" berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pembangunan di Kabupaten Kediri.

PT. Jakarta Teknologi Utama merupakan perusahaan yang berada dibawah PT. Sinar Mas Multiartha, Tbk. Perusahaan merupakan bengkel professional yang sudah berpengalaman selama 12 tahun dibidang perbaikan body dan pengecatan kendaraan. Adapun tujuan perusahaan ini adalah membuka peluang kepada pemilik modal untuk menjalankan bisnis dibidang perbengkelan Body Repair khususnya perbaikan kendaraan roda empat serta menciptakan standar pelayanan bengkel yang baik.

## KAJIAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan mereka (Dessler, 2015). Fungsi MSDM meliputi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian) dan operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian). Kepemimpinan termasuk fungsi pengarahan, komitmen karyawan termasuk pemeliharaan, dan kompetensi kerja termasuk pengembangan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pengikut untuk melakukan tindakan bersama demi mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018). Indikator kepemimpinan meliputi kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan analisis, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan (Handoko, 2009; Martoyo, 2016).

### **Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan adalah loyalitas dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, serta proses mengekspresikan perhatian dan partisipasi terhadap organisasi (Sutrisno, 2017; Zurnali, 2010). Indikator komitmen karyawan meliputi keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan berusaha keras, penerimaan nilai perusahaan, bangga menjadi anggota organisasi, disiplin, kehadiran, kerjasama, dan kepuasan (Triatna, 2015; Heidjrachman & Ranupandojo, 2016).

### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dituntut oleh pekerjaan (Wibowo, 2017). Indikator kompetensi kerja meliputi pengetahuan, pemahaman, kemampuan, motif, minat, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, dan kemampuan intelektual (Wibowo, 2017; Sutrisno, 2017).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan (Prawirosentono, 2015). Indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, ketepatan waktu, hasil kerja, inisiatif, kecekatan mental, dan sikap (Mangkunegara, 2019; Sutrisno, 2017).

### **Hipotesis**

- a. H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.
- b. H<sub>2</sub>: Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.
- c. H<sub>3</sub>: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.
- d. H<sub>4</sub>: Kepemimpinan, Komitmen karyawan dan Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

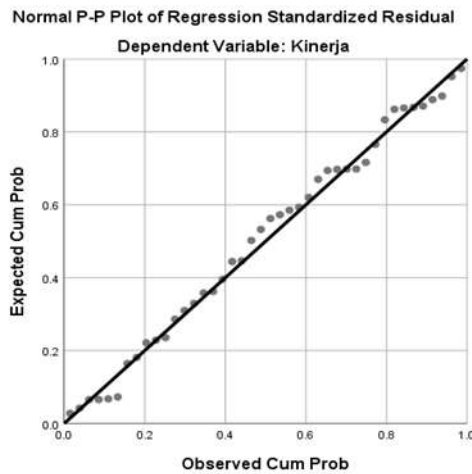
Penelitian ini dilakukan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan, Jl.Sisimangaraja No.1, Sumatera Utara. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu, kepemimpinan, komitmen karyawan dan kompetensi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden (Sugiyono, 2019:118). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 42 responden pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Normalitas**

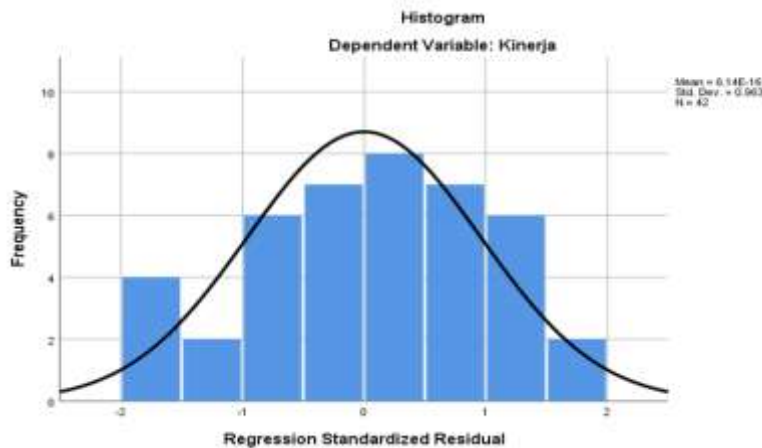
Cara yang digunakan untuk menguji kenormalan data pada penelitian ini adalah dengan P-Plot, yaitu dengan dasar pengambilan keputusan jika data menyebar disepertaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1** hasil uji Klasik  
*Sumber: Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan hasil uji normalitas P-Plot diatas menghasilkan hasil diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

**a. Grafik**



**Gambar 2** Grafik pengujian P-Plot

*Sumber: Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan hasil dalam uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva lonceng maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

**b. Uji Statistik**

**Tabel 1. Uji Statistik**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23559058
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.065
Test Statistic		.078

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,200 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis nol diterima artinya data berdistribusi normal.

## 2. Multikolinearitas

**Tabel 2. Multikolinearitas**

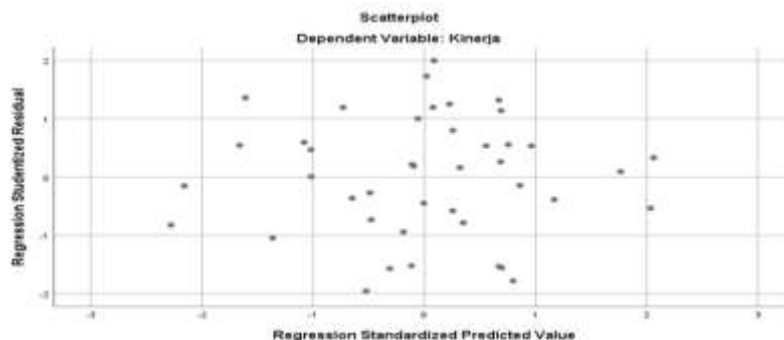
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.167	1.838		.635	.529		
Kepemimpinan	.430	.051	.656	8.457	.000	.736	1.358
Komitmen	.185	.066	.221	2.825	.007	.728	1.374
Kompetensi	.289	.043	.454	6.728	.000	.974	1.027

a. Dependent Variable: Y

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan seluruh variabel memperoleh nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10,00$  maka dapat disimpulkan seluruh variabel diatas tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## 3. Heteroskedasitas



**Gambar 3 Heteroskedasitas**

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil scatterplot diatas, menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol (0).

## Hasil Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.167	1.838		.635	.529
Kepemimpinan (X1)	.430	.051	.656	8.457	.000
Komitmen Karyawan (X2)	.185	.066	.221	2.825	.007
Kompetensi Kerja (X3)	.289	.043	.454	6.728	.000



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

*Sumber: Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1.167 + 0.430 KP + 0.185 KK + 0.289 KM + e_i$$

#### Hasil Uji Parsial (Uji t):

1. Kepemimpinan (X1): t-hitung (8.457) > t-tabel (1.685) dengan sig. 0.000 < 0.05. Hipotesis H1 diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen Karyawan (X2): t-hitung (2.825) > t-tabel (1.685) dengan sig. 0.007 < 0.05. Hipotesis H2 diterima, artinya komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompetensi Kerja (X3): t-hitung (6.728) > t-tabel (1.685) dengan sig. 0.000 < 0.05. Hipotesis H3 diterima, artinya kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Hasil Uji Simultan (Uji F):

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F):**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1010.992	3	336.997	62.494	.000 <sup>b</sup>
	Residual	204.912	38	5.392		
	Total	1215.905	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), <i>Kompetensi Kerja</i> (X3), <i>Kepemimpinan</i> (X1), <i>Komitmen Kerja</i> (X2)						

*Sumber: Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, komitmen kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F hitung (62.494) > dari Ftabel (0,285) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka H<sub>4</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, komitmen karyawan, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil dari R Square dari regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kepemimpinan, komitmen karyawan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.831	.818	2.322

- |  |
|--|
| a. Predictors: (Constant), <i>Kompetensi Kerja (X3)</i> , <i>Kepemimpinan (X1)</i> , <i>Komitmen Karyawan (X2)</i> |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  |

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R sebesar 0.831 artinya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, komitmen karyawan dan kompetensi Kerja sebesar 83,1% sedangkan 16,9% lagi dapat di jelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Medan**

Dilihat dari koefisien regresinya, diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan adalah nilai  $t_{hitung} (8,457) > t_{tabel} (1,685)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Hal ini berarti kepemimpinan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Maria, (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Medan**

Dilihat dari koefisien regresinya, diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen karyawan adalah nilai  $t_{hitung} (2,825) > t_{tabel} (1,685)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima. Artinya komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arga Ryzky Prakosa et al (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pembangunan Di Kabupaten Kediri Kediri yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen kerja berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Medan**

Dilihat dari koefisien regresinya, diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi kerja adalah nilai  $t_{hitung} (6,728) > t_{tabel} (1,685)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sintia Devi Nurdalia et al (2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimarco Mitra Utama yang menunjukkan bahwa kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

- a. Kepemimpinan, komitmen karyawan, dan kompetensi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresinya bertanda positif yaitu:  $Y = 1.167 + 0.430 KP + 0.185 KK + 0.289 KM$
- b. Kepemimpinan, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Hal ini terbukti dari  $F_{hitung}$  sebesar  $62.494 > F_{tabel} 0,285$  dan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ .
- c. Kepemimpinan, Komitmen Karyawan dan Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Teknologi Utama Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai uji t bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung} (8.457) > t_{tabel} (1,685)$  dengan tingkat signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} (2.825) > t_{tabel} (1,685)$



dengan tingkat signifikannya sebesar  $0,007 < 0,05$ . Kompetensi Kerja (X3) nilai  $t_{hitung}$  (6.728)  $> t_{tabel}$  (1,685) dengan tingkat signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$ .

- d. Nilai R *Square* sebesar 0,831 atau 83,1% artinya dalam penelitian ini variabel independent (kepemimpinan, komitmen karyawan dan kompetensi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan), dan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, disiplin dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Arga Ryzky Prakosa, Bambang Suwarsono, & Angga Permana Mahaputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pembangunan Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 214-230.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(12), 3841-3848.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Aksara, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan S. H. (2016). *Manajemen Personalia, Edisi III*. BPFE (Bhakti Profesindo), Yogyakarta.
- Idrus, M. (2022). *Komitmen Karyawan dan Efektivitas Organisasi*. XYZ, Jakarta.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. BPFE, Yogyakarta.
- Prawirosentono, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan (Cetakan Kelima)*. BPFE, Yogyakarta.
- Sintia Devi Nurdalia, Agtovia Frimayasa, & Didin Himah Pekasa. (2023). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dimarco Mitra Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 150-158.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Usmara. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Asmara Books, Yogyakarta.
- Wibowo, S. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zulnanda Mawarni, Muhammad Ahyaruddin, N. F. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencacatan Sipil Kota Pekanbaru. *Charli Ones Chintya, Putri Intan Permata Sari Dkk.*, 7(2), 152-164.