

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MULTIFINANCE SYARI'AH DI PROVINSI LAMPUNG

Lisa Efrina

Intitut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

 Lisaefrina25@gmail.com

Abstract

ARTICLE INFO

Article history:

Received

Juni 24, 2020

Revised

Juli 02, 2020

Accepted

Juli 23, 2021

Leaders are a determining factor in the success or failure of an organization. A leader is said to be successful when he is able to manage his agency to anticipate and be able to bring it to the goal within a predetermined period of time. The purpose of this study was to examine the effect of Islamic leadership on employee performance in a finance shari'ah Lampung. This type and research is descriptive research with a quantitative approach. used purposive sampling. The results showed that the application of the Islamic work ethic had a positive effect on employee performance. It is known from the value of t test (8.157) is greater than t arithmetic (2.040).

Keywords: *Islamic leadership, and performance*

Published by

Website

This is an open access article under the CC BY SA license

CV. Creative Tugu Pena

<https://attractivejournal.com/index.php/bil>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kemampuan SDI atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Saktiana Oktavia, 2017). Mangkumanegara dalam Karsono Dkk mengemukakan bahwa meningkatnya suatu kinerja dalam perusahaan dapat dilihat dan ditentukan berdasarkan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Karsono, et al, 2017).

Karyawan merupakan suatu aset terpenting dalam suatu organisasi, karena karyawan memiliki bakat dan kemampuan serta memiliki kreatifitas yang sangat dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuan. Melihat ketatnya persaingan antar perusahaan saat ini, karyawan diharapkan dapat memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi agar dapat mencapai kinerja yang optimal untuk terus memajukan organisasi (Muhammad Oceano Fauzan dan Fathiyah, 2017). Pendapat lain dikemukakan oleh Rahayu dan Cahyono bahwa kualitas dari sumber daya manusia atau karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dalam pencapaian kerja dari tiap- tiap individu dalam suatu perusahaan atau organisasi (Fujia Rahayu dan Hendry Cahyono, 2018).

Menurut Rita Ivana Ariyani dalam suatu organisasi sangat memerlukan adanya suatu koordinasi dan komunikasi yang baik agar dalam lingkup organisasi itu sendiri dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dari setiap individu. Ketika dalam suatu organisasi tidak adanya koordinasi, maka sangat sulit bagi perusahaan atau instansi tersebut dapat

berjalan dengan baik. Dalam hal ini koordinasi dapat dilakukan dengan saling menjalin komunikasi yang baik antara sesama karyawan serta karyawan dengan pemimpin dalam perusahaan atau instansi tersebut (Rita Ivana Ariyani, 2016).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan Islami. Pemimpin merupakan orang yang dapat memberikan visi dan misi dalam suatu organisasi. Selain itu, pemimpin juga merupakan faktor penentu dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi. Seorang pemimpin dikatakan sukses ketika mampu mengelola instansinya untuk mengantisipasi dan sanggup membawa kepada tujuan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan terbaik adalah model kepemimpinan yang dicontohkan dalam agama Islam. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* contohnya adalah manusia teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW (Sunarji Harahab, 2016). Kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi didapatkan berdasarkan sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah (Rezy Azis dan Atina Shofawati, 2014).

Tasmara dalam Adiba mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang berbasis spiritual akan beranggapan bahwa dunia merupakan suatu perjalanan dalam menanam benih-benih kebaikan yang nantinya akan dipanen di akhirat (Elfira Maya Adiba, 2018). Pendapat lain dikemukakan oleh Wijayanti dan Meftahudin bahwa dalam suatu kepemimpinan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Ratna Wijayanti dan Meftahudin, 2016).

Dalam ekonomi syariah terdapat lembaga keuangan non bank, seperti multi finance syariah (Habib Ismail, et al, 2022). Multi finance syariah merupakan lembaga keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, maksudnya adalah lembaga keuangan yang dalam operasinya mengikuti dan berlandaskan ketentuan-ketentuan syariah Islam. Khususnya yang menyangkut dengan tata cara bermuamalah dalam Islam. Oleh karena itu, sangatlah penting sebuah konsep gaya kepemimpinan Islam dalam organisasi yang telah mengamalkan prinsip dasar syariah atau hukum Islam dalam mencapai tantangan organisasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam setiap karyawannya (Andrew M.M Tumimbang, et al, 2017).

Berdasarkan penelitian yang relevan menurut Sunarji Harahap bahwa dalam penelitiannya menunjukkan kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah. (Sunarji Harahab, 2016) Selain itu dalam penelitian Norfa Maliarosa Hasibuan menjelaskan bahwa gaya memimpin seorang pemimpin pada perusahaan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan individu memiliki karakter pada dirinya yang cocok. Tetapi dari hasil penelitian yang berbeda menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini terjadi karena tempat dan teori yang digunakan berbeda serta responden yang digunakan pun berbeda. (Hasibuan, 2019)

Fenomena bisnis berbasis spritual menjadi isu sentral dewasa ini, fenomena ini juga berkembang di Indonesia. Lembaga-lembaga keuangan baik bank maupun non-bank berlabel syari'ah pun mulai bermunculan demi mempertahankan eksistensinya di dalam berdaya saing. Daftar lembaga pembiayaan syari'ah sebagai berikut:

Daftar Lembaga Pembiayaan Syari'ah di Provinsi Lampung Tahun 2019

NO	Nama Perusahaan	NO	Nama Perusahaan
1	PT Al Ijarah Indonesia <i>Finance</i>	15	PT Bussan Auto <i>Finance</i>
2	PT Amanah <i>Finance</i>	16	PT MNC <i>Finance</i>
3	PT Trihamas <i>Finance</i> Syariah	17	PT Kresna Reksa <i>Finance</i>
4	PT Nusa Surya Ciptadana	18	PT Radana Bhaskara <i>Finance</i>

5	PT Bentara Sinergies <i>Multifinance</i>	19	PT Toyota Astra <i>financial</i>
6	PT Mandala <i>Multifinance</i> Tbk	20	PT May Bank <i>Finance</i>
7	PT Cimb Niaga <i>Auto Finance</i>	21	PT Bukopin <i>Finance</i>
8	PT Indomobil <i>Finance</i> Indonesia	22	PT Sinarmas <i>Multifinance</i>
9	PT Smart Multi <i>Finance</i>	23	PT BFI <i>Finance</i> Indonesia Tbk
10	PT Adira Dinamika <i>Multifinance</i>	24	PT Mandiri Utama <i>Finance</i>
11	PT Wahana Ottomitra Multiartha	25	PT Mega Central <i>Finance</i>
12	PT Astra Sedaya <i>Finance</i>	26	PT Mega <i>Finance</i>
13	PT Federal <i>International Finance</i>	27	PT Otomas <i>Multifinance</i>
14	PT Indosurya Inti <i>Finance</i>		

Sumber: Data Otoritas Jasa Keuangan diolah Tahun 2019

Tabel di atas menerangkan bahwa perkembangan lembaga keuangan syariah non-bank sangat pesat. Terlihat dari jumlah kantor-kantor yang beroperasi hingga tahun 2019. Lembaga keuangan syariah non-bank saat ini sedang naik daun, dari berbagai jenis Perusahaan pembiayaan konvensional memiliki unit usaha syariah untuk bisa berdaya saing.

Dalam mempertahankan eksistensinya, Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat menarik perhatian minat dan kepercayaan masyarakat. Kinerja lembaga pembiayaan syariah berdasarkan aspek laporan keuangan sebagai berikut:

Laporan Laba Rugi Lembaga Pembiayaan Syariah Tahun 2015-2018

No	Tahun	Laba Bersih Tahunan (Dalam Milyaran Rupiah)
1	2015	697
2	2016	1.277
3	2017	1.759
4	2018	1.830

Sumber: Data Primer Otoritas Jasa Keuangan diolah tahun 2019

Artinya, laba pada lembaga pembiayaan syari'ah mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ketahun. Namun kinerja pegawai tidak dapat diukur secara mutlak melalui laporan keuangan saja, tetapi juga harus diukur melalui aspek-aspek non keuangan. Mengacu pada data yang telah dipaparkan di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh etos kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *multifinance* syari'ah di Povinsi Lampung, yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *multifinance* syari'ah Lampung. Dengan demikian, penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan, apakah dengan uji dan teknik analisa yang berbeda akan menghasilkan simpulan yang berbeda atau sebaliknya, sehingga akan menambah literature penelitian dan menjadi masukan bagi pihak yang berkepentingan.

KAJIAN PUSTAKA

A. KINERJA KARYAWAN

Kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum kinerja pekerjaan mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melakukan pekerjaannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai semua perilaku yang dilakukan oleh karyawan pada pekerjaan mereka (SM Jex, 2002).

Dhani (2016) dalam penelitiannya menerangkan bahwa seorang karyawan mampu memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila antara pekerjaan dan kemampuannya terdapat

kesesuaian (Dhani Sukaryanti, 2016). Jika hal tersebut dapat terpenuhi, maka secara otomatis akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan sebuah organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab secara maksimal. Karena biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

B. KEPEMIMPINAN ISLAMI

Kepemimpinan pada dasarnya melengkapi apa yang kurang dari kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan bukan hanya posisi tertentu, tetapi suatu proses kompleks yang melibatkan interaksi antara kepemimpinan eksternal dan mitra / karyawannya dalam lingkaran organisasi, motivasi dan kerangka kerja tidak dapat dipisahkan (Abdul Hakim, 2012). Sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa manajer menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk karyawan mereka dan pengembangan kinerja organisasi.

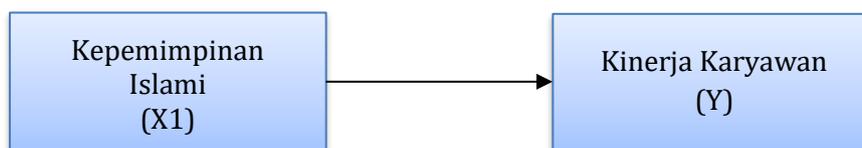
Kepemimpinan yang diterapkan pemimpin berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mendorong para bawahannya untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan, dengan adanya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Mosadeghard dalam penelitiannya menunjukkan beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut: otokratis, birokratis, karismatik, demokratis, partisipatif, situasional, transaksional dan transformasional (Mosadeghard et al, 2013).

Pendapat Bintaro dan Daryanto bahwa adanya efektifitas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik adalah ketika seorang pemimpin tersebut dapat membaca situasi yang dihadapi setiap saat (Bintaro dan Daryanto, 2017). Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Sebagaimana dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fina hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, banyak penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka diberdayakan (Dewettinck, 2012; Kariuki & Murimi, 2015; Yusoff, et al., 2016; Kohli & Sharma, 2017; Oloko & Sharma, 2017; Oloko & Ogutu, 2017; Bose, 2018; Baird, Su, & Munir, 2018). Namun, dampaknya Gaya kepemimpinan belum diungkapkan secara khusus sesuai atau efektif untuk pemberdayaan karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan yang disajikan dalam bagian kajian pustaka, maka dibuat kerangka kerja konseptual sebagai berikut:

Kerangka Konseptual



Berdasarkan pemaparan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan

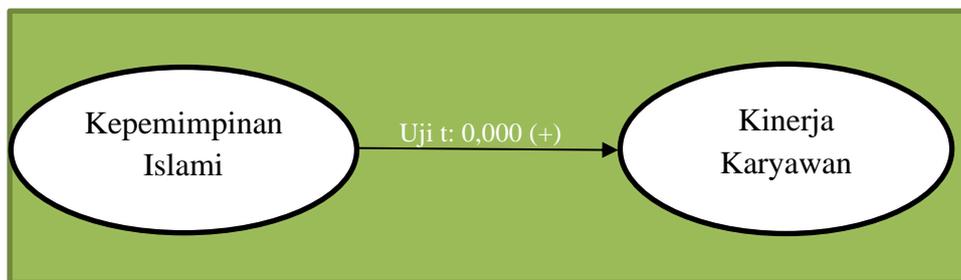
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Data primer, diperoleh secara langsung dari tempat objek penelitian, serta dari data pertanyaan yang berupa wawancara kepada pihak responden. Data sekunder, diperoleh dari literature atau bacaan yang relevan, serta dokumentasi dari tempat penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah berupa penyebaran angket kuesioner diberikan pada karyawan multifinance syari'ah Lampung. Kuesioner survei dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama mencakup profil demografis responden, sedangkan bagian kedua menguji tingkat persetujuan responden pada pertanyaan-pertanyaan dari item kepemimpinan Islami. Responden diminta untuk menunjukkan perjanjian atau ketidak sepakatan dengan beberapa pernyataan pada skala Likert lima poin dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Item yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan Islami, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Item yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan Islami (8 item), sedangkan kinerja karyawan (4 item). Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan multifinance syari'ah Lampung. Metode penarikan sampel menggunakan purposive sampling Alat uji analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan



Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan multifinance syari'ah Lampung dapat dilihat dari hasil uji t yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari uji t pada variabel X1 terhadap Y adalah dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang terdapat pada X1 yakni 0.000 yang artinya lebih kecil dari nilai tingkat kepercayaan yakni 0.05, selanjutnya untuk hasil dari nilai t hitung sebesar 8.157 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel yakni 2.040, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang artinya adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apa yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu unsur-unsur yang berkaitan dengan motivasi, masalah dan tanggung jawab seorang pemimpin. Tiga unsur ini berkaitan dengan apa yang dilakukan oleh pemimpinnya dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi bawahannya untuk melakukan suatu yang lebih dari sekedar niat dan kemampuan yang mereka pikir mereka miliki. Apa yang dilakukan oleh pimpinan telah menjadi contoh dan teladan bagi bawahan. Pimpinan juga menuntut totalitas dari bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal demi menunjang peningkatan kinerja yang maksimal pula, pimpinan pun telah menunjukkan sikap, pemikiran dan pola kerja yang sama, karena dengan adanya anggapan pemimpin sebagai contoh tanpa harus berbicara banyak pun bawahan akan mencontoh.

Hasil dari penelitian ini serupa dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menggunakan variabel yang sama. Salah satunya yakni penelitian yang dilakukan oleh Harahap dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk KCP Sukaramai Medan". Pemimpin merupakan seseorang yang mampu menciptakan visi, misi dalam suatu organisasi. Pemimpin juga merupakan faktor utama dalam menentukan sukses ataukah tidak suatu

organisasi, tentunya suatu organisasi dapat dikatakan sukses apabila seorang pemimpin tersebut dapat mengayomi anggotanya, juga mampu mengelolah dan menjalankannya sesuai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang tidak sebentar (Harahab, 2016). Pendapat dari Fauzan dan Fathiyah menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin selain mampu mengayomi anggotanya, seorang pemimpin juga diharapkan dapat menyalurkan ilmu dan pengalamannya kepada anggotanya (Muhammad Oceano Fauzan dan Fathiyah, 2017). Penguatan dari pendapat Bintaro dan Daryanto bahwa adanya efektifitas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik adalah ketika seorang pemimpin tersebut dapat membaca situasi yang dihadapi setiap saat. Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Bintaro dan Daryanto, 2017).

KESIMPULAN

Dari hasil riset ini diperoleh kesimpulan bahwa Variabel kepemimpinan Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apa yang dilakukan oleh pimpinan telah menjadi contoh dan teladan bagi bawahan. Pimpinan pun menuntut totalitas dari bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal demi menunjang peningkatan kinerja yang maksimal pula, pimpinan juga telah menunjukkan sikap, pemikiran dan pola kerja yang sama.

REFERENSI

- Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. *Jurnal Al-Uqud: Journal of Islamic Economics, Vol. 2*(1).
- Andrew M.M Tumimbang, et al. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 5*(005).
- Ariyani, R. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit, Vol. 5*(2).
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Fujia Rahayu dan Hendry Cahyono. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, Vol. 1*(2).
- Habib Ismail, et al. (2022). Implementasi Asuransi Syariah Berbasis Multi Level Marketing (MLM) dalam Perspektif Maqashid Syariah Jasser Auda. *Jurnal Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, Vol. 5*(1).
- Hakim, A. (2012). "The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Employee in the Central Java." *Jurnal Asia Pacific Management Review, Vol. XVII*(1).
- Harahab, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri TBK Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Jurnal Human Falah, Vol. 3*(2).
- Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung, Vol. 1*(2).
- Karsono, et al. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. KAIDAOP 5 Purwokerto. *Vol. 3, 1*.
- Mosadeghard et al. (2013). *The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses. Vol. 9*(9).

- Muhammad Oceano Fauzan dan Fathiyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawas terhadap Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Batang Hari Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains, Vol. 2(2)*.
- Oktavia, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Organisasi Islam terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Media Riset Akuntansi, Vol. 4(1)*.
- Ratna Wijayanti dan Meftahudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal PPKM, Vol. 3(3)*.
- Rezy Azis dan Atina Shofawati. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Vol. 1(6)*.
- SM Jex. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* Jhon Wiley dan Sons.
- Sukaryanti, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* [Tesis]. Universitas Lampung.

