

DETERMINAN MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PUSDIKLAT KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

Sairin¹, Hadyati Harras²

Universitas Pamulang Pamulang, Banten
dosen01406@unpam.ac.id¹, dosen01046@unpam.ac.id²

Submitted: 24th July 2020/ **Edited:** 28th Sept 2020/ **Issued:** 01st October 2020
Cited on: Sairin, S., & Harras, H. (2020). DETERMINAN MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PUSDIKLAT KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 391-400.
DOI: 10.5281/zenodo.4129205
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4129205>

ABSTRACT

The state civil apparatus is a state servant in charge of serving the community. Therefore, they are required to work professionally and integrity. To achieve good performance requires an attitude of commitment, and this is influenced by many factors including leadership, organizational culture, and work motivation. This study aims to analyze these three factors, how they affect commitment. Research methods using quantitative and path analysis. The research site at Education and Training Center of Indonesian Religion Ministry. The unit of analysis sampled was 50 people (employees who volunteered to fill out the questionnaire). The results showed that organizational culture can significantly increase employee commitment if work motivation to be mediation.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Motivation, Commitment

PENDAHULUAN

Sulit untuk menyangkal, jika keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki, namun manusia menjadi satu-satunya faktor penentu atas keberhasilan tersebut. Fakta membuktikan, keberadaan sumber daya manusia berkualitas dapat menghadirkan kemajuan, kemampuan bersaing, dan pertumbuhan (Amalia, 2019). Tidak heran jika perusahaan-perusahaan besar segenap tenaga mempertahankan SDM potensial tersebut. Indriyanti (2018) dan Umar (2020) mengemukakan, SDM unggul mengambil peranan penting dalam setiap aktivitas organisasi, dan mereka dapat memenuhi kepuasan pimpinan serta mendorong kemajuan organisasi. Di antara ciri SDM atau pegawai berkualitas adalah memiliki sikap

komitmen yang tinggi. Sikap komitmen merujuk pada sikap kerja keras, berorientasi pada tujuan atau keberhasilan, berani mengambil risiko, berpikir kreatif, dan menjaga nilai-nilai integritas. Putri (2020) dan Riono, *et al.* (2020) menjelaskan, tertanamnya nilai komitmen dalam diri pegawai dapat menuntut pada pelaksanaan tugas yang benar (sesuai prosedur dan perintah), hati-hati, dan cermat.

Alasan di balik pentingnya membangun komitmen organisasi adalah kebutuhan akan eksistensi. Tidak dipungkiri, jika perusahaan memiliki tujuan untuk maju dan berkembang. Atas alasan tersebut, maka para pimpinan perlu memfokuskan pada pembangunan mental kerja yang kuat, salah satunya membentuk sikap komit. Pasalnya, sikap ini menjadi salah satu yang dapat membangun mental kerja yang baik, bahkan memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas dan kinerja. Dengan sikap komitmen pegawai akan menunjukkan perilaku kerja total dan loyal, dan berusaha mewujudkan tujuan organisasi. Riset yang dilakukan oleh Salim, *et al.* (2020) menjelaskan, secara nyata sikap komitmen berkontribusi besar terhadap kesadaran bekerja tinggi, apa artinya? Maknanya, nilai komitmen yang tertanam dalam diri akan senantiasa memperkuat tekad pegawai untuk berusaha bekerja dengan baik dan memberikan hasil terbaik.

LANDASAN TEORI

Pimpinan memiliki peran penting terwujudnya lingkungan kerja yang produktif. Padahal, pemimpin merupakan kunci utama dalam suatu organisasi, maka pemimpin memiliki visi dan misi jauh ke depan, yang selanjutnya di komunikasikan kepada seluruh jajarannya, mendorong dan memotivasinya sehingga tujuan organisasi yang diharapkan tercapai. Dengan kata lain kepemimpinan melibatkan banyak pihak, salah satunya bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pimpinan, anggota kelompok membantu menegaskan status pimpinan dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Bawahan akan merasa termotivasi jika pemimpinnya memberikan contoh yang baik, sehingga akan melahirkan rasa saling membutuhkan dan komitmen pegawai akan semakin kokoh. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukrajap (2019) dan Azizah, dkk (2019), kepemimpinan dapat membakar semangat kerja para pegawai, melalui figur kharismatik dan mampu menggunakan kekuasaannya secara efektif terbukti dapat meningkatkan semangat dan

komitmen kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Widarianti & Sintaasih, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi cenderung pada ikatan emosional dan prinsip, maka efek langsung dari pembangunan budaya adalah hubungan antar individu dan organisasi (Ayal, dkk., 2019). Tentu dalam banyak hal budaya tidak dapat dinilai seperti kompetensi, namun dalam faktanya budaya mampu mempertahankan pegawai dalam waktu yang lama dan membangun tim solid dalam organisasi (Kharisma, dkk., 2019). Lingkungan kerja kondusif dan suasana kerja yang hangat memiliki arti tersendiri bagi para pegawai, perasaan senang dan optimis hanya didapat dari lingkungan yang saling mendukung (kekeluargaan), dan itu bagian terpenting bagi organisasi untuk menciptakan suatu nilai-nilai yang mampu menyeragamkan pola sikap dan perilaku yang positif, dengan demikian para pegawai merasa nyaman dan betah bekerja. Satu hal terpenting yang harus disadari, bahwa kantor merupakan rumah kedua bagi para pegawai, bahkan para pegawai lebih banyak menghabiskan waktunya di perusahaan ketimbang di rumah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Junianto & Sabtohadhi (2019) dan Siwi, dkk (2020) mengemukakan, budaya kerja dapat membentuk kepribadian yang baik (seperti komitmen), sehingga ini menjadi model investasi jangka panjang terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain kedua variabel (kepemimpinan dan budaya organisasi) di atas, motivasi kerja memiliki andil besar terhadap komitmen pegawai. Mengingat motivasi adalah energi di dalam bekerja. Menurut Suputra & Sriathi (2018) dan Hanafi & Sanosra (2018), terlaksana dan terselesaikannya suatu pekerjaan atau tugas karena terdapat semangat di dalamnya. Tentu, yang dimaksud adalah motivasi kerja. Hal ini menegaskan, jika semangat atau dorongan kuat di dalam diri selalu menjadi energi bagi para pegawai untuk bekerja dengan baik, menunjukkan perilaku dan sikap baik, serta memberikan hasil yang terbaik. Selain itu, ciri utama dari motivasi adalah semangat, apa artinya? Maknanya rasa senang atau bahagia, maka dalam setiap melaksanakan tugas para pegawai melakukannya dengan antusias, dan hal ini akan menciptakan suasana kerja nyaman. Hasil penelitian Fenia (2018), dan Wahyudi (2019) menegaskan, motivasi atau semangat kerja merupakan unsur utama di dalam melahirkan komitmen

kerja. Pasalnya, semangat ibarat pupuk yang menyebabkan lahirnya tekad kuat untuk bekerja secara profesional dan berintegritas.

Dalam kajian psikologi organisasi, motivasi dikategorikan sebagai kekuatan membangun. Artinya, semangat kerja adalah faktor non materil yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dan atau produktivitas kerja. Hal tersebut terjadi, lantaran motivasi adalah motor atau penggerak setiap aktivitas. Hal ini dapat dipahami, bahwa setiap tindakan akan terjadi karena ada motivasi. Tentu, akan lebih baik jika motivasinya tinggi maka akan menghasilkan sebuah tindakan besar yang berdampak besar pula pada hasilnya (Praditya, 2020).

METODE PENELITIAN

Menggunakan metode di dalam kajian ilmiah adalah keniscayaan. Oleh karenanya, untuk menganalisis dan mendeskripsikan hasil penelitian ini dilakukan beberapa tahapan logis, di antaranya:

1. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Artinya, penelitian ini menekankan statistik untuk membunyikan hasil penelitian, sehingga dapat lebih dipahami oleh khalayak umum.
2. Teknik analisis menggunakan analisis jalur. Yakni suatu analisis yang digunakan untuk melihat jalur prioritas di dalam memberikan rekomendasi atau saran. Dengan teknik ini, maka implikasi penelitian dapat lebih realistis.
3. Teknik sampel menggunakan acak sederhana. Di mana responden diberikan kebebasan untuk berpartisipasi dalam penelitian, dengan demikian para responden memiliki tanggung jawab lebih di dalam menjawab seluruh kuesioner yang diajukan.
4. Rangkaian analisis mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji hipotesis. Seluruh uji dilakukan secara sistematis (tahapan demi tahapan), sehingga hasil penelitian akan menunjukkan temuan yang mendekati keadaan sesungguhnya.
5. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode ini dipilih, karena tingkat efisiensi dan penerimaannya yang tinggi, sehingga lebih memungkinkan penelitian dilakukan. Selain itu, dipilihnya metode ini karena karakteristik umum.

Artinya, para responden sendiri sudah familiar dengan mengisi angket, sehingga dimungkinkan tingkat akurasi jawaban lebih baik.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Hipotesis Struktur I

Struktur I		Koefisien Jalur	t_{hitung} / F_{hitung}	Hasil uji
Variabel Endogen	Variabel Eksogen			
Motivasi kerja	Kepemimpinan	0.287	1.886	Tidak Signifikan
	Budaya organisasi	0.436	2.866	Signifikan
	Kepemimpinan dan Budaya organisasi	$R^2 = 0.425$	19.123	Signifikan

Sumber : Data Penelitian, 2020

Berdasarkan persamaan regresi pada struktur I, maka dapat disimpulkan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Secara statistik kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, namun tidak signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,287. Nilai koefisien jalur sebesar 0.287, artinya kemungkinan meningkat yang dimaksud secara kuantitatif bermakna sebesar 0,287. Dengan kata lain, ini adalah nilai prediksi yang dimungkinkan terjadi jika kepemimpinan meningkat, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.287, dan sifat peningkatannya dapat berlaku kelipatan dengan asumsi 1 kali peningkatan (variabelitas).
2. Secara statistik budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,436. Nilai koefisien jalur sebesar 0.436, artinya kemungkinan meningkat yang dimaksud secara kuantitatif bermakna sebesar 0,436. Dengan kata lain, ini adalah nilai prediksi yang dimungkinkan terjadi jika budaya organisasi meningkat, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.436, dan sifat peningkatannya dapat berlaku kelipatan dengan asumsi 1 kali peningkatan (variabelitas).
3. Secara statistik kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai kontribusi sebesar 0,425. Nilai koefisien kontribusi sebesar 0.425, artinya variabel kepemimpinan dan budaya organisasi

memiliki peluang sebesar 42,5% untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Pusdiklat Kemenag RI. Dengan kata lain, ini adalah nilai prediksi yang dimungkinkan terjadi jika kepemimpinan dan budaya organisasi meningkat secara bersama-sama.

Tabel 2. Uji Hipotesis Struktur II

Struktur II		Koefisien Jalur	t_{hitung} / F_{hitung}	Hasil uji
Variabel Endogen	Variabel Eksogen			
Komitmen pegawai	Kepemimpinan	0,110	0,776	Tidak Signifikan
	Budaya organisasi	0,356	2,408	Signifikan
	Motivasi kerja	0,386	2,953	Signifikan
	Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Motivasi Kerja	$R^2 = 0,539$	20,107	Signifikan

Sumber : Data Penelitian, 2020

Berdasarkan persamaan regresi pada struktur II, maka dapat disimpulkan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Secara statistik kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen pegawai, namun tidak signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,110. Artinya, meskipun kepemimpinan ditingkatkan maka pengaruhnya tidak terlalu berarti bagi peningkatan komitmen kerja. Temuan ini bermakna, peran kepemimpinan belum berarti bagi peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, peran pimpinan yang ada belum dapat mendorong lahirnya komitmen kerja yang lebih baik, sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja. Dalam riset yang dilakukan oleh Azizah, et, al. (2019) menjelaskan, secara teori peran pimpinan terhadap komitmen sangat erat, pasalnya interaksi pimpinan dengan pegawai dalam pekerjaan sangat intens.
2. Secara statistik budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,356. Artinya, ketika budaya organisasi meningkat, maka seluruh pegawai yang ada di dalam institusi Pusdiklat Kemenag RI akan terpengaruh untuk meningkatkan komitmen kerjanya dengan asumsi kenaikan sebesar 1 kalinya (satu satuan kenaikan). Fakta ini menjelaskan, bahwa peluang budaya organisasi sangat besar dalam mempengaruhi komitmen kerja. Artinya, nilai-nilai budaya yang ada, terbukti dapat mempengaruhi ikatan

komitmen kerja yang ada dalam diri pegawai, dan hal ini secara serius mampu meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Ayal, et, al. (2019) menjelaskan, signifikansi budaya terhadap komitmen kerja, berarti penanaman nilai-nilai secara periodik mampu memperkuat emosional pegawai, baik terhadap instansi maupun pekerjaan, dan seiring waktu ikatan tersebut semakin kuat, sehingga terbentuk komitmen kerja yang berdampak terhadap kinerja dan produktivitas kerja.

3. Secara statistik motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,386. Artinya, ketika motivasi kerja meningkat, maka sikap komitmen pegawai terhadap tugas dan organisasi meningkat dengan asumsi kenaikan sebesar 1 kalinya (satu satuan kenaikan). Temuan ini menegaskan, secara teoritis kuatnya komitmen kerja karena dipengaruhi oleh sebuah motif. Dengan kata lain, agar pegawai lebih berkomitmen maka dibutuhkan alasan. Semakin kuat motivasi tersebut, maka potensi komitmen pegawai meningkat sangat tinggi. Putri (2020) menjelaskan, secara matematis motivasi kerja memiliki peluang yang besar dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Maksudnya, dibutuhkan tekad yang kuat agar seseorang benar-benar menjaga komitmennya, dan semakin banyak (beragam) dorongannya (motivasi), maka implementasi komitmen semakin banyak pula (seperti, sikap jujur, tanggung jawab, berani mengambil risiko, dan sebagainya)
4. Secara statistik kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 0,539. Artinya variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki peluang sebesar 53,9% untuk meningkatkan komitmen pegawai. Dengan kata lain, ini adalah nilai prediksi yang dimungkinkan terjadi jika kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja meningkat secara bersama-sama. Arti dari temuan ini adalah, bahwa komitmen kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu atau dua variabel saja. Untuk menguatkan komitmen kerja, diperlukan ragam faktor yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan, budaya dan motivasi serta faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Salim, et, al. (2020) mengemukakan, komitmen kerja adalah salah satu bentuk sikap dan perilaku kerja yang unik, dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja

sangat tinggi. Sehingga, penting untuk mengakomodir seluruh variabel yang memungkinkan untuk meningkatkannya, di antaranya motivasi kerja, kepemimpinan, budaya kerja, kompetensi, sistem penghargaan, dan dukungan manajemen.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, baik secara langsung atau tidak langsung, peran kepemimpinan saat ini belum dapat memberikan dampak terhadap semangat kerja (motivasi) dan komitmen organisasi. Temuan ini, mengisyaratkan perlu ada perbaikan terhadap model dan pola kepemimpinan, sehingga kehadirannya dapat memperkuat semangat kerja dan sikap komitmen. Kedua, baik secara langsung atau tidak langsung, Nilai budaya organisasi yang ada memiliki pengaruh besar terhadap gairah bekerja (motivasi). Temuan ini mendeskripsikan, bahwa nilai-nilai budaya yang diamalkan dalam setiap aktivitas organisasi mempengaruhi suasana hati, sehingga secara sadar atau tidak mendorong lahirnya semangat di dalam menjalankan tugas. Ketiga, dalam model simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi menunjukkan kontribusi yang baik. Artinya, dalam sebuah organisasi akan selalu ada peran pimpinan dan budaya, kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas motivasi dan komitmen kerja pegawai. Keempat, motivasi kerja menjadi model mediasi, artinya pegawai sangat bergantung pada semangat kerja di dalam membangun komitmen. Temuan ini mengisyaratkan, bahwa karakteristik pegawai di dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Mts Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49-57.
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240-249.

- Fenia, S. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 3(1), 76-83.
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI IKIP PGRI JEMBER. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Haryanto, R., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada PT. Eka Farma Di Semarang. *Journal of Management*, 4(4).
- Indriyanti, A. (2018). Peningkatan Mutu Dalam Manajemen Sdm Untuk Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Globalisasi. *Prima Ekonomika*, 8(1).
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(2), 12-22.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.
- Praditya, R. A. (2020). Leadership, Work Motivation, Competency, Commitment and Culture: Which influences The Performance of Quality Management System in Automotive Industry?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 53-62.
- Putri, F. I. (2020). Hubungan motivasi Kerja dengan Komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan pelatihan Sosial. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 220-232.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Salim, M. F., Kamase, J., & Serang, S. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai Kepada Organisasi di Lingkungan Sekretariat Badan Pengawas Pemilu di Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 89-97.
- Salim, M. F., Kamase, J., & Serang, S. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai Kepada Organisasi di Lingkungan Sekretariat Badan Pengawas Pemilu di Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 89-97.
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH

- KOTA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Sukrajap, M. A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN DIMEDIASIOLEH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS. *Jurnal Psikologi*, 12(1).
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628-4656.
- Umar, Y. (2020). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIKAN DI ERA 4.0 (Penelitian pada MAN 2 Babakan Ciwaringin Cirebon). *AL-KARIM*, 5(2), 129-149.
- Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Widarianti, I. G. A. R., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6242.