

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk

Febyola Rima Putri¹; Kustini Kustini²

Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Jawa Timur^{1,2}

Email: febyolarima@yahoo.com¹; kustini.ma@upnjatim.ac.id²

**ARTICLES
 INFORMATION**

ABSTRACT



**JURNAL ILMIAH
 MANAJEMEN FORKAMMA**

Vol.5, No.1, November 2021

Halaman : 19 – 27

© LPPM & FORKAMMA

Prodi Magister Manajemen
 UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

*Kepemimpinan; Motivasi;
 Komitmen Organisasi; Kinerja
 Karyawan.*

JEL. classification :

O15,

Contact Author :

**PRODI
 MAGISTER MANAJEMEN &
 FORKAMMA UNPAM**

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang

Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email :

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Tiap perusahaan terus mengupayakan supaya kinerja dari karyawannya meningkat, dimana perusahaan berharap agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Penelitian ini ditujukan guna mendapatkan informasi terkait pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk. Karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk sebanyak 408 karyawan akan dilibatkan sebagai populasi penelitian. Pengambilan sampel peneliti lakukan kepada 100 responden, dimana peneliti menerapkan teknik *Simple Random Sampling*. Data yang peneliti manfaatkan ialah data primer dan langsung, serta wawancara dan data *intern* perusahaan. Peneliti juga menerapkan teknik analisis pada riset ini dengan menerapkan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Riset ini akan mendapatkan hasil yang menunjukkan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.

Each company continues to strive so that the performance of its employees increases, and the company hopes that the company's goals can be realized. This research is intended to obtain information related to the influence of leadership, motivation, and organizational commitment on the employees' performance of the production division of PT. Trias Sentosa, Tbk. Employees of the production division of PT. Trias Sentosa, Tbk, as many as 408 employees will be involved as the research population. The researcher took this research sample to 100 respondents, where the researcher applied the Simple Random Sampling technique. The data that the researcher used are primary and direct, also interviews and internal company. The researcher applied analytical methods in this research using the Partial Least Square (PLS) analysis tool. This research will get results that show leadership does not affect employees' performance. Motivation does not affect employees' performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of employees in the production division of PT. Trias Sentosa, Tbk.

A. PENDAHULUAN

Pada saat ini, tiap organisasi atau perusahaan ingin mengalami pertumbuhan yang lebih baik. Untuk dapat bersaing dalam dunia bisnis yang kian ketat, perusahaan perlu mempunyai strategi guna dapat terus bersaing. Salah satunya adalah pengembangan pengetahuan dan inisiatif yang diterapkan untuk menjalankan kegiatan bisnis secara efisien dan efektif. Perkembangan teknologi perlu diimbangi dengan orang-orang berbakat. Perusahaan menuntut karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang baik guna menunjang perusahaan dalam mewujudkan tujuannya secara maksimal.

Untuk mencapai hal tersebut, sumber daya manusia memiliki peranan secara aktif pada aktivitas yang berlangsung di dalam suatu organisasi dikarenakan manusia merupakan perencana, agen dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tanpa peran aktif karyawan, tujuan tidak akan tercapai. Berbagai faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kesuksesan ataupun kegagalan suatu usaha. Salah satunya ialah faktor kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pegawai. Setiap organisasi atau bisnis dapat melakukan sejumlah kegiatan dengan tujuan utama mensejahterakan dan meningkatkan karyawannya. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, karyawan juga harus meningkatkan jumlah kerja yang optimal dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

PT. Trias Sentosa Tbk yang bergerak dalam bidang produksi manufaktur yang memproduksi plastik film berbahan *Polypropelene* dan *Polyesther* serta *Metalizing*, *Coating* dan *Lamination* dimana banyak dimanfaatkan sebagai bahan kemasan untuk beraneka ragam barang yang terletak di Sidoarjo. Dari hasil observasi dan wawancara, PT. Trias Sentosa, Tbk tidak terlepas dari sumber daya manusianya untuk mengatur dan menjalankan operasional perusahaan, seperti pencapaian hasil produksi. Pencapaian hasil produksi yang diharapkan harus maksimal dengan jumlah target yang telah ditentukan dan memperhatikan ketepatan waktu penyelesaian tugas karyawan yang telah ditentukan. Namun, terdapat permasalahan yaitu penurunan produksi dari PT. Trias Sentosa, Tbk. Penurunan realisasi produksi terhadap target produksi merupakan indikasi adanya masalah kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.

Adanya penurunan kinerja ditimbulkan beberapa faktor salah satunya yaitu kepemimpinan. Di PT. Trias Sentosa, Tbk ini terdapat masalah pada kepemimpinan. Penerapan kepemimpinan yang berjalan pada PT. Trias Sentosa, Tbk di bagian produksi ini dirasa kurang, karena pimpinan perusahaan kurang tegas dalam memberi arahan yang jelas saat menjalankan tugas yang diberikan kepada bawahannya dan pimpinan perusahaan kurang bisa mempengaruhi serta memotivasi karyawan untuk lebih produktif, dan tanggap untuk mendorong karyawan lebih giat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik yang telah ditentukan perusahaan.

Selain kepemimpinan, motivasi juga menjadi faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi pada karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk ini yaitu kurang ada kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional. Pada PT. Trias Sentosa, Tbk ini masih ada sebagian karyawan yang tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu di tempat kerja dan keterlambatan terjadi secara berulang-ulang. Hal ini menunjukkan motivasi karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk dianggap masih rendah.

Faktor lainnya yang menyebabkan penurunan kinerja ialah komitmen organisasi. Ada masalah pada komitmen organisasi para karyawan. Komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk ini masih dikatakan rendah, hal tersebut tampak pada terdapatnya absensi untuk karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan. Diantaranya sakit, ijin maupun alpha atau tanpa keterangan, sehingga dapat mengakibatkan komitmen organisasi karyawan menjadi menurun. maka diduga

kurang tertanamnya komitmen organisasi dari karyawan sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

B. KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Nugroho et al. (2016:197) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mendorong perilaku seseorang kearah pencapaian visi tertentu. Pengarahan ini berarti menjadikan seseorang berperilaku mengikuti arah yang telah ditetapkan. Menurut Juned et al. (2016) kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai suatu proses mempengaruhi seseorang yang dipimpinya melalui bimbingan, arahan, dan motivasi supaya seseorang tersebut mampu menjalankan tugas beserta kewajiban dengan baik.

Didasarkan pada beberapa definisi dapat diartikan kepemimpinan memainkan peranan yang sangatlah penting dalam memajemen sumber daya manusia karena pencapaian keunggulan pada suatu usaha dan manajemen sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan tujuan kepada karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai standar perusahaan.

Merujuk dari penelitian sebelumnya dimana dilaksanakan oleh Delti (2015) variabel kepemimpinan diukur dengan lima indikator yaitu:

- a. Kemampuan analitis
- b. Keterampilan berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan mendengar
- e. Ketegasan

Motivasi

Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018), mengemukakan bahwa motivasi ialah sebuah aktivitas yang menyebabkan, mendistribusikan, serta menjaga perilaku suatu individu. Dalam hal ini, motivasi menjadi suatu hal yang penting bagi pemimpin, dikarenakan pemimpin diharuskan untuk bekerja bersama dan diperantarai oleh individu lain. Di samping hal tersebut, motivasi ialah dorongan yang asalnya dari individu lain serta diri sendiri guna melakukan sebuah pekerjaan dengan penuh kesadaran dan semangat sehingga dapat mewujudkan suatu target. Menurut Wijaya, Oei dan Zaroni (2016) Motivasi mampu menyebabkan karyawan dapat berkeja lebih rajun dan disiplin, dimana mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan yakni membuat suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Dari beberapa definisi dapat diartikan motivasi adalah dimana kondisi yang membuat karyawan memiliki keinginan maupun kebutuhan guna mewujudkan tujuan yang diinginkan dengan menjalankan sebuah tugas ataupun bekerja. Motivasi suatu proses yang dapat memberikan pengaruh ataupun pendorong dari luar terhadap seorang karyawan supaya mereka memiliki keinginan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan supaya menghasilkan kinerja yang optimal.

Merujuk dari riset sebelumnya dimana telah dilangsungkan oleh Saripuddin dan Handayani (2017), pengukuran atas variabel motivasi ini dapat dilakukan melalui lima indikator yaitu:

- a. Tingkat cita-cita yang tinggi
- b. Orientasi tugas/sasaran
- c. Usaha untuk maju
- d. Ketekunan

- e. Rekan kerja

Komitmen Organisasi

Lapointe dan Vandenberghe (2018), menuturkan pendapatnya bahwa komitmen organisasi ialah sebuah tindakan yang bisa memperlihatkan kekuatan serta sifat hubungan karyawan dengan organisasi. Mun dan Abdullah (2016) menguraikan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu konsep sentral ketika menelaah sikap beserta perilaku kerja karyawan, dan berkaitan dengan niat untuk keluar dari organisasi.

Sesuai dengan beberapa definisi dapat diartikan komitmen organisasi adalah sebuah kondisi yang ditunjukkan oleh pegawai terkait keinginan pegawai tersebut untuk memihak pada sebuah organisasi tertentu beserta tujuan yang hendak dicapainya, dan terdapatnya minat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut sehingga dapat menjaga eksistensi organisasi tersebut.

Merujuk dari riset yang sebelumnya dilangsungkan oleh Akbar et al. (2017), mengemukakan bahwa variabel komitmen organisasi ini diukur dengan tiga indikator, sebagai berikut:

- a. Kemauan karyawan
- b. Kesetiaan karyawan
- c. Kebanggaan karyawan

Kinerja Karyawan

Maharjan dalam penelitian Ichlapio (2020:119) mengungkapkan, Kinerja ialah hasil dari kerja yang diwujudkan karena mereka telah dimotivasi oleh pekerjaannya serta adanya kepuasan akan pekerjaannya. Setiap orang lebih sering menghadapi sejumlah hal yang tidak terduga ketika mencapai kebutuhan yang mereka kehendaki. Moehariono (2012) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* ialah sebuah ilustrasi perihal tingkat terwujudnya sebuah program dalam melaksanakan suatu aktivitas ataupun kebijakan guna mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi dimana sudah tertuang dalam rencana strategis sebuah organisasi.

Didasarkan kepada beberapa definisi dapat diartikan kinerja karyawan ialah kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah diwujudkan oleh seorang karyawan ketika menjalankan tugas yang dibebarkannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Merujuk berdasarkan riset yang sebelumnya pernah dilangsungkan oleh Liah (2016) kinerja karyawan diukur dengan tiga indikator yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Trias Sentosa, Tbk. dimana lokasinya berada di Desa Keboharan KM. 26, Krian Sidoarjo. Pemilihan lokasi tersebut dikarenakan peneliti menemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi. Riset ini dilangsungkan hanya pada karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.

Dalam mengukur variabel yang terdapat pada riset ini, peneliti menerapkan skala ordinal yakni dengan mengaplikasikan tipe skala *Likert*. Riset ini menggunakan data yang berjenis data primer dan data sekunder. Data primer, dimana datanya didapatkan langsung oleh peneliti dari responden dengan menyebarkan kuesioner sedangkan data

sekunder, dimana data yang didapatkan dari data internal perusahaan PT. Trias Sentosa, Tbk, literatur, dan buku bacaan dimana memiliki keterkaitan dengan permasalahan pada penelitian.

Populasi yang digunakan pada riset ini ialah karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk dengan jumlah karyawan 408 orang dengan jumlah sampel 100 karyawan bagian produksi. Teknik yang digunakan adalah *simple random sampling* yakni sebuah teknik dalam mengambil sampel atau elemen dengan random, yang mana tiap elemen atau anggota populasi berkesempatan untuk terpilih menjadi sampel.

Teknik analisis yang digunakan pada riset ini menerapkan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) mengoperasikan software WarpPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Menurut Ghozali & Latan (2015), dalam menganalisa PLS dilakukan dengan dua sub model yakni model pengukuran (*outer model*) diterapkan dalam uji validitas dan uji reabilitas, akan tetapi penerapan model struktural (*inner model*) ditujukan dalam uji kausalitas atau uji hipotesis untuk uji model prediksi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Outer Model

Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Convergent validity akan melakukan pengukuran atas besaran korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* tampak melalui *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* > 0,7 ialah nilai ideal, dimana dapat diartikan indikator tersebut valid dalam melakukan pengukuran terhadap konstruk yang peneliti buat.

Tabel 1 *Cross Loading*

	Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.851			
X1.2	0.886			
X1.3	0.763			
X1.4	0.774			
X1.5	0.832			
X2.1		0.813		
X2.2		0.797		
X2.3		0.803		
X2.4		0.724		
X2.5		0.809		
X3.1			0.899	
X3.2			0.835	
X3.3			0.911	
Y.1				0.902
Y.2				0.834
Y.3				0.903

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Didasarkan pada olah data di dalam tabel 1 terlihat bahwa *cross loading* tahap satu terdapat hasil yang mempunyai nilai > 0,70. Sehingga, ini menandakan bahwa indikator variabel kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memenuhi

kriteria batas minimal pengukuran atau dinyatakan valid dan tidak perlu dilakukan pengolahan data ditahap kedua.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dari model reflektif peneliti evaluasikan dengan *cross loading* selanjutnya peneliti bandingkan dengan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk/perbandingan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.677	>0.5	Valid
Motivasi (X2)	0.624	>0.5	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	0.778	>0.5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.775	>0.5	Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Didasarkan pada olah data di dalam tabel 2 terlihat bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi, variabel komitmen organisasi, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) baik. Sehingga bisa peneliti nyatakan bahwa sejumlah indikator yang peneliti gunakan pada riset ini sudah mempunyai *discriminant validity* yang baik pada penyusunan tiap variabelnya.

Analisa Inner Model

R-Square (R^2)

Nilai *R-square* 0,75, 0,50 dan 0,25 bisa dibentuk kesimpulan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Tingginya R^2 mengarikan bahwa model prediksi dari model penelitian yang peneliti ajukan semakin baik.

Tabel 3 Nilai *R-Square* (R^2)

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.996	0.996

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan pada tabel 3 terlihat bahwa *R-Square adjusted* pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai senilai 0,996 dimana dapat diartikan bahwa kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dari variabel kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi senilai 99,6% dan senilai 0,4% (100%-99,6%) mendapatkan pengaruh dari variabel independen lain yang tidak termasuk ke dalam riset ini.

Uji Hipotesis

Untuk uji hipotesis dijalankan dengan meninjau nilai probabilitas. Pada nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% ialah < 0,05. Apabila p-value < 0,05, hipotesis diterima, sedangkan apabila p-value > 0,05, hipotesis tidak diterima.

Tabel 4 Nilai *p-value*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Vaues
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja	0.000	0.000	0.003	0.068	0.946

Karyawan (Y)					
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.002	0.003	0.005	0.425	0.671
Komitmen Organisasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.997	0.996	0.005	209.104	0.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari uji hipotesis yang memiliki nilai *original sample* adalah senilai 0,000 dan nilai T-statistik senilai 0,068. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai *p-value* senilai 0,946 sehingga $> 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. Trias Sentosa Tbk tidak memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal tersebut dimungkinkan karena karyawan bagian produksi di PT. Trias Sentosa, Tbk dalam pekerjaannya tetap menerapkan kinerja sesuai standar operasional yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset yang dilangsungkan oleh Saputri & Andayani (2018), Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun riset yang bertolak belakang dengan riset ini adalah penelitian yang dilaksanakan oleh Juned et al. (2016), Bonaparte do Rêgo et al. (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari uji hipotesis yang memiliki nilai *original sample* adalah senilai 0,002 dan nilai T statistik senilai 0,425. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* senilai 0,671 sehingga $> 0,05$ maka tidak mempunyai pengaruh serta tidaklah bernilai signifikan. Hal ini memperlihatkan bahwa ada dan tidak adanya motivasi karyawan tidak ada pengaruh terhadap kinerja, karena di bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk ini hasil kinerjanya atau proses produksinya menggunakan mesin dan karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku.

Riset ini sesuai dengan riset yang Changgriawan (2017), Nurusyifa (2019) langsung, bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun riset yang bertolak belakang dengan riset ini ialah riset yang Wijaya, Oei dan Zaroni (2016) langsung, dimana menguraikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang mendapatkan motivasi akan terbentuk peningkatan dalam relasi yang bernilai baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Saputri & Andayani (2018) menguraikan variabel motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Riset ini menghasilkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari uji hipotesis yang memiliki nilai *original sample* adalah senilai 0,997 dan nilai T statistik untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 209,104. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* senilai 0,000 hingga $< 0,05$, berdasarkan hal

tersebut, terdapat pengaruh dan signifikan. Hal ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi para karyawan bagian produksi di PT. Trias Sentosa Tbk berdampak positif terhadap kelangsungan di perusahaan. Ketika karyawan bangga terhadap perusahaan, karyawan akan berusaha menjaga kinerja dan kelangsungan di perusahaan menjadi baik. Maka karyawan akan meningkatkan kinerja dengan baik. Dengan kebanggaan membuat karyawan semangat termotivasi meningkatkan kinerja.

Riset ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan riset yang Nugroho et al. (2016), Santris (2019), Sapitri & Suryalena (2016) langsung, dimana menguraikan bahwa terdapatnya pengaruh yang bernilai positif di dalam komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Didasarkan kepada hasil analisis dan uraian yang telah disampaikan, bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi yang ada pada bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi yang ada pada bagian produksi PT. Trias Sentosa Tbk memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Bonaparte do Rêgo, E., Supartha, W. G., & Kerti Yasa, N. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 3731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495–506.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Ichlapio, F. (2020). The Effect of Motivation, Work Discipline and Satisfaction on Performance of the Employee. *Journal Stiemkop*, 1(September), 113–134.
- Juned, A., Jonathan, L. C. A. R., & Lau, E. A. (2016). Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja Kota Samarinda. *Ekonomia*, 5(2), 117–140.
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 99–115.
- Liah, K. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194–203.
- Nurusyifa, N. U. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)*. IAIN SALATIGA.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Santris, B. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMA SUTOMO 1 MEDAN. *Journal of Accounting and Management Innovation*, 3(2), 91–116.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru*. Riau University.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN. Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420–429.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Wijaya, Oei, F. E., & Zaroni, Z. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>