

# Pengaruh Komitmen Organisasi, Dinamika Kelompok dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT Fastrata BuanaKebumen

**Nur Fadillah**

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen  
Nurfadillah20@gmail.com

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi, dinamika kelompok dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fastrata Buana Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode survey atau sampel jenuh dengan jumlah 35 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis, uji F. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen (2) Dinamika kelompok berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan kendaraan di PT Fastrata Buana Kebumen (3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kendaraan di PT Fastrata Buana Kebumen (4) komitmen organisasi, dinamika kelompok dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Dinamika Kelompok, Kepemimpinan, Kinerja

## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of organizational commitment, group dynamics and leadership on the performance of employees of PT Fastrata Buana Kebumen. The population in this study were all employees of PT Fastrata Buana Kebumen. The sampling technique was carried out through survey methods or saturated samples with a total of 35 respondents. The technique of collecting data by distributing questionnaires. The data analysis used is the validity and reliability instrument test, the classical assumption test, the hypothesis and the F test. Data processing is using SPSS for windows version 22.0. The results of this study indicate that: (1) Organizational commitment has a significant effect on the performance of employees at PT Fastrata Buana Kebumen (2) Group dynamics has a significant effect on the performance of vehicle employees at PT Fastrata Buana Kebumen (3) Leadership affects the performance of vehicle employees at PT Fastrata Buana Kebumen (4) organizational commitment, group dynamics and leadership simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Fastrata Buana Kebumen*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Group Dynamics, Leadership, Performance*

## PENDAHULUAN

Faktor sumber daya yang memegang fungsi vital adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekwensinya, perhatian perusahaan akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan kinerja organisasi. Faktor-faktor penting atas kesuksesan ataupun kegagalan dari proses perubahan kinerja organisasi antara lain komitmen karyawan pada organisasi, dinamika kelompok kerja non formal dan fungsi kepemimpinan (Asnawi, 1999).

Penilaian berkembang tidaknya sumber daya manusia dalam mendukung perkembangan perusahaan atau organisasi dapat dilihat bagaimana kinerja individu dalam organisasi pada periode tertentu. Persoalan kinerja selalu menjadi isu mengemuka karena sifatnya yang fluktuatif dan berpengaruh langsung pada pencapaian organisasi. Kinerja menurut Rivai (2006:309) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan kegagalan. Menurut Dessler (200: 12) ada 5 faktor dalam penilaian kinerja, yaitu: kualitas dan kuantitas pekerjaan, supervisi, kehadiran serta konservasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja.

Kinerja memiliki arti paling penting dalam perkembangan organisasi, sehingga begitu pentingnya kinerja individu atau karyawan dalam suatu perusahaan, maka harus selalu dinilai, dikembangkan dan dianalisis penyebab terpuruk dan kenaikannya. Termasuk penilaian kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Kebumen. Perusahaan ini adalah perusahaan bisnis dari salah satu unit Kapal Api Group dan merupakan perusahaan *holding* yang terdiri dari 7 unit usaha yaitu Sulotco Jaya Abadi, Santos Jaya Abadi, Agel Langgeng, Fastrata Buana, Excelso multi rasa, Santos Premium Krimer dan Weiss Tech. PT Fastrata Buana berlokasi di Jl. Sarbini No 130 Kebumen, Jawa Tengah. Produk-produk yang didistribusikan PT. Fastrata Buana Indonesia diantaranya Kopi Kapal Api, Kopi Ya, Kopi Fresco, Kopi Goodday, Permen Relaxa, Permen Pindy Susu, Permen Sweetco dan lain-lain. PT Fastrata Buana mempunyai visi menjadi perusahaan distributor terbaik dan tumbuh cepat, sedangkan visinya adalah mendistribusikan produk konsumen yang bermutu di seluruh Indonesia dengan mengutamakan kepuasan pelanggan dan pemberdayaan Sumber daya manusia. Sebagai Perusahaan distribusi multinasional, PT. Fastrata Buana menyadari sepenuhnya bahwa komitmen, dinamika kelompok dan profesionalisme pimpinan sangatlah diperlukan untuk peningkatan kinerja.

Penitngnya peningkatan kinerja sangat perlu diterapkan pada perusahaan dengan kondisi kinerja yang menurun. Oleh karena itu, Peneliti melakukan penelitian di PT Fastrata Buana Kebumen karena kondisi kinerja saat ini cukup menurun, terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat triwulan terakhir dengan jumlah

sekitar 10% dari seluruh karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Bahkan beberapa karyawan sudah tidak dapat menunjukkan kinerja terbaiknya, bahkan terkesan bekerja asal-asalan dan kadang melakukan *fraud* (kecurangan) sehingga tidak sesuai dengan komitmen mereka terhadap organisasi perusahaan sesuai kontrak awal bergabung di PT Fastrata Buana Kebumen. Awal bergabung dengan organisasi, semua karyawan menandatangani kontrak untuk berkomitmen mengikuti tata tertib, nilai, kode etik an aturan. Adanya kasus *fraud* mengindikasikan lunturnya komitmen organisasi karyawan untuk bekerja sepenuh hati

Banyak penelitian mengaitkan jika karyawan yang memiliki kinerja terbaik karena memiliki komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang harus dimiliki oleh setiap individu dimana ia bekerja. Menurut Riggio komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Menurut Allen dan Meyer (dalam Satta, 2000: 20), komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan atas pada tiga bentuk yaitu: *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. Pertama, karyawan dengan *affective commitment* yang kuat (pengenalan dan keterikatan pada organisasi) pada pekerjaan secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Kedua, karyawan yang memiliki hubungan dengan organisasi yang didasarkan pada *continuance commitment* (menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi) yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Ketiga, karyawan dengan *normative commitment* (perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial) merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*tought to*) dengan organisasi.

Selain fenomena komitmen organisasi yang luntur, dinamika kelompok non formal diantara karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen juga menunjukkan tren cukup tinggi. Sekat-sekat organisasi dan divisi di perusahaan ini menjadi alasan beberapa orang untuk tidak melakukan tugasnya dengan sepenuh hati, sehingga beberapa pekerjaan yang seharusnya bisa selesai lebih cepat menjadi lebih lambat karena kurangnya kesediaan masing-masing individu untuk bekerjasama atau mengalah demi tercapainya tujuan organisasi yang lebih besar.

Perhatian terhadap perubahan atau dinamika kehidupan kerja juga sangat diperlukan agar kinerja karyawan tidak kehilangan arah. Dalam organisasi banyak terdapat dinamika dari kelompok-kelompok kerja yang bersifat informal yang secara langsung mempengaruhi keseharian kinerja karyawan. Dinamika kelompok adalah bagian dari ilmu pengetahuan sosial yang lebih menekankan perhatiannya pada interaksi manusia dalam kelompok yang kecil. Pada berbagai referensi, istilah dinamika kelompok ini disebut juga dengan proses-proses kelompok (*group processes*). Dari terminologi ini bahwa pengertian dari dinamika

kelompok maupun proses yang terjadi dalam kelompok akibat adanya interaksi individu-individu yang ada dalam kelompok itu. Kelompok informal terbentuk karena orang bertemu dan berinteraksi secara teratur. Kelompok tersebut muncul dalam struktur yang ada, dan dapat sesuai atau tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Kelompok informal mencakup kelompok kepentingan (*interest group*) dan kelompok persahabatan (*friendship group*). Kelompok kepentingan muncul apabila orang yang bergabung mempunyai tujuan tertentu yang sama (Hanafi, 2004:21). Kelompok didefinisikan sebagai dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian kelompok berkembang menuju kelompok yang mapan yang mempunyai karakteristik tertentu. Dinamika kelompok ditentukan oleh alasan pembentukan suatu kelompok dalam suatu organisasi, yaitu kedekatan fisik, motivasi ekonomis, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri (Hanafi, 2004:23).

Persoalan lain yang dinilai mempengaruhi kinerja yaitu pemimpin yang kurang bisa memberikan semangat kerja untuk saling membantu dan menyelesaikan pekerjaan. *Top manager* yang ada saat ini sering memberikan perintah dan mengharuskan tiap salesman mencapai target tanpa memberikan solusi atau jalan keluar yang jelas, sehingga banyak karyawan yang mengeluh dan menurun kinerjanya. Kepemimpinan menurut Kadarman dan Udaya didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok. Menurut Siagian, kepemimpinan yaitu kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (2002: 65).

Penelitian Sapitri (2016), Suryaningsih (2011) dan Aminah (2010) menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Dinamika kelompok juga memberi efek pada kinerja (Suryaningsih, 2011; Aminah, 2010). Penelitian Marpaung (2014), Parwanto dan Wahyudin (2010) dan Aminah (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan mempengaruhi secara positif kinerja

Dengan kondisi diatas yang demikian, maka penting untuk diketahui bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi, dinamika kelompok, dan kepemimpinan terhadap kinerja, karena itu penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Dinamika Kelompok, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen”**.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Menurut Dessler (2007:12) terdapat 5 faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;

- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi;
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- d. Kehadiran, meliputi: regularitas, dipercaya dan ketepatan waktu;
- e. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan dan pemeliharaan.

### Komitmen organisasi

Luthans mengatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 tipe utama (2001:407):

Komitmen organisasi yaitu keterikatan karyawan secara psikologis terhadap organisasinya yang didasarkan atas pada tiga bentuk (*Three-Component Model of Organizational Commitment*) yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment* (Satta, 2000:20). Variabel ini diproksi dengan indikator (Mowday *et al* dalam Luthans, 2006:88):

- a. Keinginan kuat sebagai anggota organisasi,
- b. Keinginan dengan berusaha keras,
- c. Penerimaan nilai organisasi,
- d. Penerimaan tujuan organisasi.

### Dinamika kelompok

Dinamika kelompok yaitu dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian kelompok berkembang menuju kelompok yang mapan yang mempunyai karakteristik tertentu. Dinamika kelompok diproksi dengan indikator dari alasan pembentukan kelompok dalam suatu organisasi, yaitu (Hanafi, 2004:23):

- a. Kedekatan Fisik
- b. Motif ekonomi
- c. Aktivitas kelompok yang menarik
- d. Memenuhi kebutuhan sosial
- e. Tujuan kelompok
- f. Manfaat instrumental.

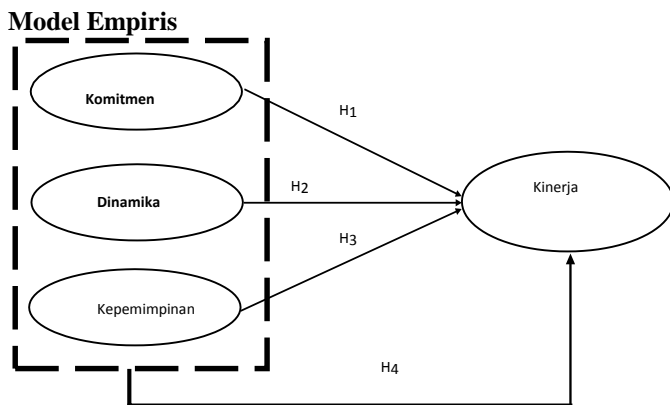
### Kepemimpinan

Kepemimpinan, yaitu kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Siagian, 2002:25). Menurut Davis yang dikutip oleh Reksohadiprojo dan Handoko (2003:290-291), ciri-ciri utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Kecerdasan (*Intelligence*). Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.
- b. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Sosial maturity and Breadht*). Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan

berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

- d. Sikap-sikap hubungan manusiawi. Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya



Gambar 1 Kerangka Teoritis

**HIPOTESIS PENELITIAN**

- H<sub>1</sub>** : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Fastrata buana Kebumen
- H<sub>2</sub>** : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja di PT Fastrata buana Kebumen
- H<sub>3</sub>** : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Fastrata buana Kebu
- H<sub>4</sub>** : Komitmen organisasi, Dinamika kelompok, dan Kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Fastrata buana Kebumen

**METODE**

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan menggunakan analisis statistik.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan sejumlah 35 orang.. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 35 orang karyawan di PT Fastrata buana Kebumen.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

**Teknik Analisis**

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 23.00 for Windows*

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, lalu analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	31	85
Perempuan	4	15
Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang (85%), dan perempuan berjumlah 4 orang (15%).

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
< 30 tahun	7	20
30 - 40 tahun	21	60
> 40 tahun	7	20
Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun berjumlah 7 orang (20%), berusia 30-40 tahun berjumlah 21 orang (60%), dan responden yang berusia diatas 40 tahun berjumlah7 orang (20%).

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SLTA	20	57
Diploma	3	9
Sarjana	12	34
Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA berjumlah 20 orang (57%), dan yang mempunyai tingkat pendidikan Diploma berjumlah 3 orang (9%) sisanya 12orang (34%) adalah Sarjana.

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
< 5 tahun	21	60
5 – 10 tahun	14	40
> 10 tahun	0	0
Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja <5 tahun berjumlah 21 orang (60%), lalu yang mempunyai masa kerja 5-10 tahun berjumlah 14 orang (40%), dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun tidak ada.

## ANALISIS STATISTIK

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil  $r$  hitungnya lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai  $r$  tabel pada derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$  atau ( $31-2 = 29$ ) maka didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,355:

### Komitmen organisasi ( $X_1$ )

**Tabel 5**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

No	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1	Butir 1	0,449	0,334	Valid
2	Butir 2	0,754	0,334	Valid
3	Butir 3	0,401	0,334	Valid
4	Butir 4	0,649	0,334	Valid

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen komitmen organisasi dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa

semua item pernyataan yang dipakai pada komitmen organisasi dinyatakan valid atau sah.

### Dinamika Kelompok ( $X_2$ )

**Tabel 6**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Dinamika kelompok ( $X_2$ )

No	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1	Butir 1	0,407	0,334	Valid
2	Butir 2	0,568	0,334	Valid
3	Butir 3	0,474	0,334	Valid
4	Butir 4	0,568	0,334	Valid
5	Butir 5	0,509	0,334	Valid
6	Butir 6	0,462	0,334	Valid

Berdasarkan tabel 6, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen dinamika kelompok dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada stress kerja kerja dinyatakan valid atau sah.

### Kepemimpinan ( $X_3$ )

**Tabel 7**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ )

No	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1	Butir 1	0,598	0,334	Valid
2	Butir 2	0,633	0,334	Valid
3	Butir 3	0,591	0,334	Valid
4	Butir 4	0,642	0,334	Valid

Berdasarkan tabel 7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen kepemimpinan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada kepemimpinan dinyatakan valid atau sah.

### Kinerja (Y)

**Tabel 8**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1	Butir 1	0,541	0,334	0,541
2	Butir 2	0,603	0,334	0,603
3	Butir 3	0,374	0,334	0,374
4	Butir 4	0,571	0,334	0,571
5	Butir 5	0,624	0,334	0,624

Berdasarkan tabel 8, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen kinerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada kinerja dinyatakan valid atau sah.

### Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:129). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai CA	Nilai Kritis	Ket
Komitmen organisasi (X1)	0,751	0,6	Reliabel
Dinamika kelompok (X2)	0,753	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,797	0,6	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,769	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih dari 0,60. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Multikolinieritas

Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  (10%). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

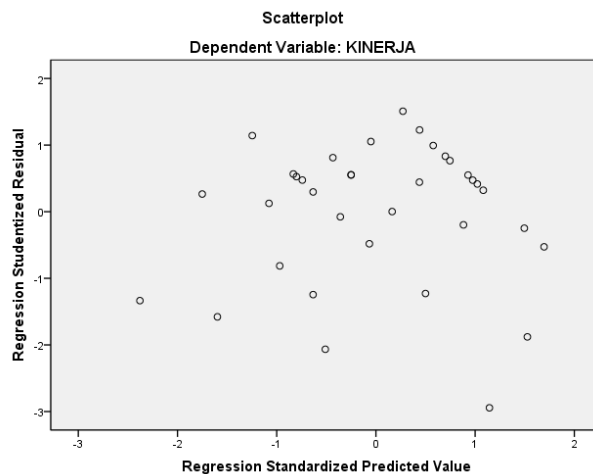
Variabel Bebas	<i>CollinierityStatistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Komitmen organisasi (X1)	0,423	2,366
Dinamika kelompok (X2)	0,806	1,240
Kepemimpinan (X3)	0,410	2,440

Berdasarkan tabel IV-11, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance* > 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Dasar analisisnya:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi tersebut dapat digunakan:

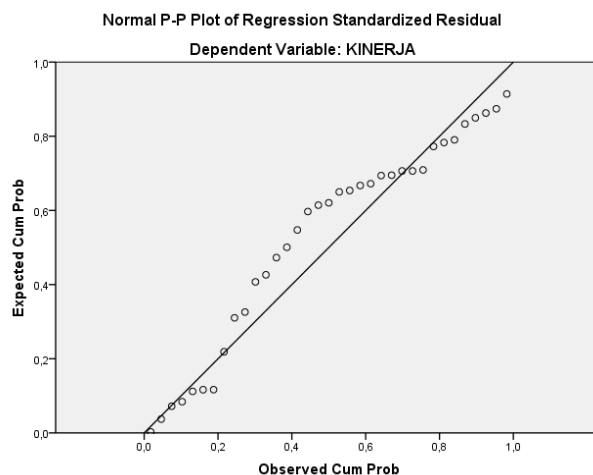


**Gambar I**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam Scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar II**  
**Grafik Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas bisa dilihat pada gambar 1, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ), dinamika kelompok kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) yang berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 11**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	2,152	2,329	
KOMITMEN ORGANISASI	,346	,169	,334
DINAMIKA KELOMPOK	,292	,118	,293
KEPEMIMPINAN	,373	,179	,344

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 2,152 + 0,346X_1 + 0,292X_2 + 0,373X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 2,152 mengidentifikasi bahwa jika variabel komitmen organisasi, dinamika kelompok dan kepemimpinan bernilai 0, maka nilai kinerja sebesar 2,152.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,346, artinya setiap penambahan 1 satuan skala likerts pada variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), maka akan menambah nilai kinerja sebesar 0,346.
- Koefisien regresi variabel dinamika kelompok sebesar 0,292, artinya setiap penambahan 1 satuan skala likerts pada variabel dinamika kelompok ( $X_2$ ), maka akan menambah nilai kinerja sebesar 0,292.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,373, artinya setiap penambahan 1 satuan skala likerts pada variabel kepemimpinan ( $X_3$ ), maka akan menambah nilai kinerja sebesar 0,373.

## UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat bermaksan (signifikan) digunakan uji t dan uji F. adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah Komitmen organisasi, Dinamika kelompok dan *Kepemimpinan* terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah *Turnover Intention*. Penentuan tabel dengan rumus  $df = n-k$ , dimana adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel bebas yang diteliti. Df dalam penelitian ini yaitu  $df = 35-3 = 32$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka pada t tabel sebesar 2,042. Kriteria uji t menurut Ghazali (2009) adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan;
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , artinya terdapat pengaruh signifikan

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12**  
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	2,152	2,329	,924	,363
KOMITMEN ORGANISASI	,346	,169	2,049	,049
DINAMIKA KELOMPOK	,292	,118	2,483	,019
KEPEMIMPINAN	,373	,179	2,081	,046

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja  
Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,049 < 0,050$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,049 > t_{tabel}$  sebesar 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen.
- Hubungan Dinamika Kelompok dan Kinerja  
Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel dinamika kelompok ( $X_2$ ) sebesar  $0,019 < 0,050$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,483 > t_{tabel}$  sebesar 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa dinamika kelompok berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen.
- Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja  
Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel

kepemimpinan (X3) sebesar  $0,046 < 0,050$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,081 > t_{tabel}$  sebesar  $2,042$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen.

### Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	34,171	19,390	,000 <sup>a</sup>
Residual	31	1,762		
Total	34			

Hasil Uji F menunjukkan nilai probabilitas  $0,000 < 0,050$  dan  $F_{hitung} 19,390 > F_{tabel} 2,90$  yang berarti bahwa variabel supervisi komitmen organisasi, dinamika kelompok dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87). Nilai  $R^2$  berada antara 0 dan 1, jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel IV-14 berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,808 <sup>a</sup>	,652	,619

Sesuai tabel di atas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) di peroleh  $0,619$  artinya  $61,9\%$  kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, dinamika kelompok dan kepemimpinan. Sebaliknya  $38,1\%$  yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini selain variabel komitmen organisasi (X1), dinamika kelompok (X2) dan kepemimpinan (X3).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebesar  $0,049 < 0,050$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,049 > t_{tabel}$  sebesar  $2,042$ , sehingga

dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen, sehingga hipotesis  $H_1$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapitri (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting meningkatkan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa dengan mengikuti ketentuan dan kode etik, bekerja keras dengan lebih baik supaya tercapai tujuan pribadi dan organisasi, melaksanakan nilai-nilai sesuai aturan atau kebijakan organisasi, dan melayani pelanggan internal maupun eksternal dengan baik untuk mewujudkan tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen dengan baik.

### Pengaruh dinamika kelompok terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel dinamika kelompok (X2) sebesar  $0,019 < 0,050$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,483 > t_{tabel}$  sebesar  $2,042$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa dinamika kelompok berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen, sehingga hipotesis  $H_2$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dinamika kelompok yang meliputi interaksi dengan sesama karyawan dalam pekerjaan dan hobi yang sama, adanya alasan finansial untuk bergabung dengan tim, bergabung dengan kelompok yang menarik, bergabung dengan kelompok untuk pemenuhan kebutuhan sosial, memasuki kelompok kerja karena tertarik dengan tujuan kelompok tersebut dan bergabung dengan kelompok untuk pemenuhan kebutuhan tertentu di luar pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Aminah (2010) dan Suryaningsih (2011) yang menyatakan bahwa dinamika kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menerangkan dinamika kelompok sebagai hal penting yang bisa jadi penyebab karyawan seakin baik kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin dinamis kelompok kerjanya, maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Sebaliknya, semakin tidak dinamis kelompok kerjanya maka semakin rendah kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen.

### Pengaruh kepemimpinan layanan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel dinamika kelompok (X3) sebesar  $0,046 < 0,050$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,081 > t_{tabel}$  sebesar  $2,042$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja



karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen, maka hipotesis  $H_3$  diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2010), Marpaung (2014) dan Suryaningsih (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Ini menunjukkan indikator kepemimpinan dalam penelitian ini berperan sangat penting bagi peningkatan kinerja. Jika model kepemimpinan diperbaiki, maka kinerja karyawan akan naik signifikan. Kondisi ini menunjukkan jika PT Fastrata Buana Kebumen perlu pimpinan yang selalu bijak dan tepat dalam menyelesaikan masalah internal, pimpinan selalu berpikir matang dan mempunyai perhatian terhadap kondisi perusahaan, Atasan mempunyai berprestasi yang tinggi dengan bekerja keras lebih untuk kemajuan perusahaan dan pimpinan berorientasi pada kenyamanan kerja bawahannya.

### **Pengaruh komitmen organisasi, dinamika kelompok, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen**

Hasil Uji F menunjukkan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 50,031 > F_{tabel} 2,310$ , yang artinya bahwa komitmen organisasi (X1), dinamika kelompok (X2) dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. hasil uji ini menjelaskan perlunya manajemen PT Fastrata Buana Kebumen untuk memperhatikan kinerja dari faktor komitmen organisasi yang kuat, dinamika kelompok karyawan yang dinamis, kepemimpinan manajer dan supervisor yang perhatian dan berprestasi agar mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen agar mampu memberi kontribusi positif bagi perkembangan PT Fastrata Buana Kebumen.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi dengan mengikuti ketentuan dan kode etik, bekerja keras dengan lebih baik supaya tercapai tujuan pribadi dan organisasi, melaksanakan nilai-nilai sesuai aturan atau kebijakan organisasi dan melayani pelanggan internal dan eksternal dengan baik untuk mewujudkan tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja akan meningkat.
2. Sesuai hasil uji dapat disimpulkan bahwa dinamika kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Jika dinamika kelompok pelayanan ditingkatkan melalui interaksi dengan sesama karyawan dalam pekerjaan dan hobi yang sama, adanya alasan finansial untuk bergabung dengan tim, bergabung dengan kelompok yang menarik, bergabung dengan kelompok untuk pemenuhan kebutuhan sosial, memasuki kelompok kerja karena tertarik dengan tujuan kelompok tersebut dan bergabung dengan kelompok untuk pemenuhan kebutuhan tertentu, maka kinerja akan meningkat signifikan.

3. Sesuai hasil uji menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Jika kepemimpinan ditingkatkan melalui pimpinan yang selalu bijak dan tepat dalam menyelesaikan masalah internal, pimpinan selalu berpikir matang dan mempunyai perhatian terhadap kondisi perusahaan, atasan mempunyai berprestasi yang tinggi dengan bekerja keras lebih untuk kemajuan perusahaan dan pimpinan berorientasi pada kenyamanan kerja bawahannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil uji menunjukkan jika komitmen organisasi, dinamika kelompok dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen secara bersama-sama perlunya manajemen PT Fastrata Buana Kebumen. Jika faktor komitmen organisasi karyawan, dinamika kelompok karyawan, kepemimpinan manajer dan supervisor ditingkatkan secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen secara signifikan.

### **Implikasi**

#### **Implikasi Praktis**

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa mengikuti ketentuan dan kode etik, bekerja keras dengan lebih baik supaya tercapai tujuan pribadi dan organisasi, melaksanakan nilai-nilai PT Fastrata Buana Kebumen sesuai aturan atau kebijakan organisasi dan melayani pelanggan internal dan eksternal dengan baik untuk mewujudkan tujuan organisasi PT Fastrata Buana Kebumen dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen.
2. Dinamika kelompok berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah dinamika kelompok merupakan hal penting yang bisa jadi penyebab karyawan berkinerja lebih

baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dinamika kelompok yang meliputi interaksi dengan sesama karyawan dalam pekerjaan dan hobi yang sama, adanya alasan finansial untuk bergabung dengan tim, bergabung dengan kelompok yang menarik, bergabung dengan kelompok untuk pemenuhan kebutuhan sosial, memasuki kelompok kerja karena tertarik dengan tujuan kelompok tersebut dan bergabung dengan kelompok untuk pemenuhan kebutuhan tertentu di luar pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen.

3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah mengindikasikan bahwa indikator kepemimpinan dalam penelitian ini berperan sangat penting bagi peningkatan kinerja. Jika kepemimpinan diperbaiki, maka kinerja karyawan akan naik signifikan. Kondisi ini menunjukkan jika PT Fastrata Buana Kebumen perlu pimpinan yang selalu bijak dan tepat dalam menyelesaikan masalah internal, pimpinan selalu berpikir matang dan mempunyai perhatian terhadap kondisi perusahaan, Atasan mempunyai berprestasi yang tinggi dengan bekerja keras lebih untuk kemajuan perusahaan dan pimpinan berorientasi pada kenyamanan kerja bawahannya.
4. Komitmen organisasi (X1), dinamika kelompok (X2) dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen. Implikasi manajerial dari hasil uji ini adalah pentingnya manajemen PT Fastrata Buana Kebumen untuk memperhatikan anteseden kinerja dari faktor komitmen organisasi, dinamika kelompok karyawan, kepemimpinan manajer dan supervisor secara bersama-sama karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Kebumen agar mampu meningkatkan kualitas kinerja PT Fastrata Buana Kebumen.

#### Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu adanya koefisien determinasi penelitian ini belum terlalu tinggi, masih 61,9 %. Implikasi teoritis dari hasil ini adalah perlu diteliti bagaimana pengaruh selain 3 variabel tersebut pada kinerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian terkait kinerja atau kepuasan kerja di PT Fastrata Buana Kebumen dengan variabel lain seperti lingkungan kerja non fisik dan tekanan target.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong and Baron. 1998. *Manajemen Kinerja (Terjemahan)*. London: IPM
- Aminah, Siti. 2010. *Analisis Pengaruh Dinamika Kelompok, Konflik, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Serayu-Opak*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
- Alewine, Christine et al. 2002. *Performance Appraisal*. Department of Pshycology, University of Maryland Baltymore
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Asnawi, S. 1999. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty:Yogyakarta
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. New York: McGraw Hills Companies.
- Dessler, Garry. 2007. *Human Resources Management, Jilid 2 (Terjemah)*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, L James, et al. 1987. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprojo. 2003. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Salemba Empat
- Hanafi, Mamduh. 2003. *Manajemen, Edisi Revisi*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Hasibuan, Malayu P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Rosdakarya
- Husnan dan Heidjarachman. 2002. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Penerbit Andi
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi X*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosdakarya
- Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jurnal Widya Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014 STIE Dharma Bumiputra Jakarta

- Mathis, RL dan Jackson JH. 2002. *Human resources Management: Essential Perspectives. 2nd Edition (Terjemahan)*. South Western Cincinnati: OH Division of Thompson Learning.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Parwanto dan Wahyudin. 2010. *Pengaruh Faktor-faktor Kinerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi dan Kinerja Sektor Publik*. Bandung: Alfabeta
- Prabowo. 2005. *Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Andi
- Rediyanto dan Ujianto. 2013. Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 103 – 119. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945
- Ruky, Ahmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sapitri, Ranty. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pln Area Pekanbaru*. *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Silalahi, Bennet. 2004. *Budaya Organisasi dalam Perusahaan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stogdill, Ralph. 2004. *Perilaku Pemimpin: Deskripsi dan Pengukuran*. Biro Penelitian Bisnis. Columbus: Ohio State University
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suryaningsih, Siti. 2011. *Analisis Pengaruh Dinamika Kelompok, Konflik, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT. Balai Informasi dan Konservasi Kebumian Karangasambung – LIPI*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima (Terjemahan)*. Jakarta: PT Indeks