

Peran Innovative Work Behaviour sebagai Variabel Mediasi atas Pengaruh Leader Member Exchange dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Individu

Nimrod Parpunguan Sihombing^{1*}, Sodik Sodik³

¹Depohar 30 Lanud Abd.Saleh Malang

²Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Nimrod Parpunguan Sihombing email: nimrodparpunguansihombing@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh LMX dan iklim organisasi terhadap IWB dan kinerja personil Depohar 30, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi IWB. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model asosiatif, bertujuan menganalisis peran innovative work behaviour (IWB) sebagai variabel mediasi antara leader member exchange (LMX) dan iklim organisasi terhadap kinerja individu. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan secara signifikan meningkatkan perilaku kerja inovatif dan kinerja personil Depo Pemeliharaan 30 Lanud Abd Saleh Malang, sementara iklim organisasi yang kondusif hanya berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak terhadap perilaku kerja inovatif; perilaku kerja inovatif sendiri terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja, dan hubungan atasan-bawahan yang baik juga mampu meningkatkan kinerja melalui mediasi perilaku inovatif, sedangkan iklim organisasi yang baik tidak mampu meningkatkan kinerja melalui mediasi perilaku inovatif karena dianggap sudah wajar dan tidak memacu keinginan personil untuk bekerja lebih maksimal.

Abstract

This study aims to prove the influence of LMX and organizational climate on IWB and the performance of Depohar 30 personnel, both directly and through the mediation role of IWB. This study uses a quantitative approach with an associative model, aiming to analyze the role of innovative work behavior (IWB) as a mediating variable between leader-member exchange (LMX) and organizational climate on individual performance. Based on the results of the study, it can be concluded that a good working relationship between superiors and subordinates significantly increases innovative work behavior and the performance of Depo Perawatan 30 Lanud Abd Saleh Malang personnel, while a conducive organizational climate only has a positive effect on performance but not on innovative work behavior; Innovative work behavior itself has been proven to contribute to increased performance, and good superior-subordinate relationships are also able to improve performance through the mediation of innovative behavior, while a good organizational climate is not able to improve performance through the mediation of innovative behavior because it is considered normal and does not encourage the desire of personnel to work optimally.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Innovative Work Behaviour, Leader Member Exchange, Iklim Organisasi, Kinerja Individu

Dikirim: 27 Februari 2025

Diterima: 07 April 2025

Diterbitkan: 15 April 2025

1. Pendahuluan

Organisasi terbentuk karena adanya kesamaan visi, misi, dan tujuan, serta interaksi antar anggota, masyarakat, dan pemangku kepentingan. Kinerja organisasi diukur dari input, output, outcome, benefit, dan impact, serta tanggung jawab dalam pencapaian tujuan. Kinerja (performance) menjadi konsep penting dalam manajemen, baik publik, sumber daya manusia, maupun perilaku organisasi. Kinerja dapat dilihat dari dua sisi: kinerja individu (pegawai) dan kinerja organisasi secara keseluruhan (1–8).

Penelitian ini dilakukan di Depo Pemeliharaan 30 (Depohar 30) TNI AU di Lanud Abdulrahman Saleh, Malang, yang bertugas memelihara pesawat, mesin, dan komponen terkait. Depohar 30 telah mampu melakukan pemeliharaan berat pada berbagai jenis pesawat dan mesin, seperti C130 Hercules, Cassa 212, Hawk 100/200, dan EMB Super Tucano. Prestasi yang masih dikembangkan adalah pemeliharaan mesin PT6 Series untuk pesawat KT1 Wong Bee, EMB Super Tucano, dan Grob G-120TP-A, karena populasinya yang meningkat dan masa operasi yang panjang. Sejarah Depohar 30 bermula dari kebutuhan pemeliharaan pesawat tempur Rusia pada akhir 1950-an, dan terus berkembang mengikuti kemajuan teknologi dan kebutuhan TNI AU. Dalam dua tahun terakhir (2019-2020), kinerja organisasi menurun dari kategori "Sangat Bagus" menjadi "Bagus", sehingga perlu ditingkatkan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (3–8):

1. Penurunan kinerja diidentifikasi terkait dengan:
 - Kepemimpinan (leader member exchange/LMX)
 - Iklim organisasi
 - Perilaku kerja inovatif (innovative work behavior/IWB)
2. Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan.
3. Teori LMX menekankan pentingnya hubungan atasan-bawahan yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.
4. Iklim organisasi adalah persepsi anggota terhadap lingkungan kerja yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan iklim organisasi dan LMX dapat berpengaruh positif terhadap kinerja, meski hasilnya bervariasi. Perilaku kerja inovatif (IWB) adalah kemampuan individu menciptakan dan menerapkan ide baru untuk perbaikan kerja, yang sangat dibutuhkan di Depohar 30. IWB dipengaruhi oleh LMX dan iklim organisasi, serta dapat memediasi pengaruh keduanya terhadap kinerja individu.

LMX adalah teori kepemimpinan yang menekankan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan ini berkembang secara interpersonal dan berkesinambungan, melibatkan tiga elemen utama: leader (atasan), follower (bawahan), dan relationship (hubungan interpersonal). Hubungan berkualitas tinggi meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kinerja kedua belah pihak. Dalam organisasi, pemimpin membentuk dua kelompok (9–13):

1. In-group: Mendapat kepercayaan, perhatian khusus, hak istimewa, dan perlakuan khusus dari atasan.
 2. Out-group: Hubungan lebih formal, waktu dan perhatian terbatas dari atasan.
- Karyawan in-group cenderung menerima tanggung jawab tambahan, tugas tidak terstruktur, dan secara sukarela bekerja lebih.

Iklim organisasi adalah karakteristik internal yang dirasakan anggota, mempengaruhi perilaku, dan membedakan satu organisasi dengan lainnya. Iklim ini hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Pendekatan iklim organisasi (14–16):

1. Multiple measurement-organizational approach*: Fokus pada karakteristik deskriptif organisasi.
2. Perceptual measurement-organizational attribute approach*: Penekanan pada persepsi anggota.

3. Perseptual measurement-individual approach*: Fokus pada persepsi individu terhadap kejadian nyata di organisasi.

Innovative Work Behavior (IWB) adalah perilaku individu dalam menciptakan, mengenalkan, dan mengaplikasikan ide-ide baru di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja. Inovasi tidak hanya menghasilkan ide, tetapi juga mengimplementasikannya. Faktor yang Mempengaruhi:

1. Eksternal: Tekanan kompetitif, tekanan sosial-politik.
2. Internal: Hubungan dengan atasan, kerja tim, tipe kepribadian, gaya pemecahan masalah, dukungan inovasi, tuntutan pekerjaan, iklim psikologis.

Kinerja individu adalah hasil kerja (output) yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya, serta kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Faktor yang Mempengaruhi: Motivasi kerja, kemampuan, fasilitas, lingkungan, kepemimpinan, manajemen, stres, iklim organisasi, pendidikan, pelatihan, gizi, kesempatan kerja, kebijakan eksternal, variabel psikologis dan organisasional. Penilaian kinerja dilakukan untuk evaluasi objektif, pemberian kompensasi, promosi, dan pengembangan karier. Tujuannya meningkatkan pemahaman, motivasi, dan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan:

1. LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB dan kinerja individu, baik secara langsung maupun melalui mediasi IWB.
2. Iklim organisasi berkontribusi positif terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan.
3. Perilaku kerja inovatif secara langsung meningkatkan kinerja individu.
4. Beberapa penelitian juga menguji peran variabel mediasi seperti work engagement dan IWB dalam hubungan antara LMX, iklim organisasi, dan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh LMX dan iklim organisasi terhadap IWB dan kinerja personil Depohar 30, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi IWB.

2. Metode

2.1. Pendekatan

Kerangka Konseptual Penelitian:

1. Hubungan Leader Member Exchange (LMX) dengan Innovative Work Behavior (IWB):
 - a. LMX yang baik meningkatkan efisiensi kerja dan inisiatif karyawan, sehingga mendorong perilaku kerja inovatif.
 - b. Hubungan berkualitas tinggi antara pemimpin dan bawahan meningkatkan kemungkinan munculnya perilaku inovatif.
 - c. Studi terdahulu mengonfirmasi efek positif LMX pada IWB.
2. Hubungan Iklim Organisasi dengan Innovative Work Behavior:
 - a. Iklim organisasi adalah persepsi bersama anggota terhadap pengalaman di organisasi.
 - b. Iklim organisasi yang positif mendukung kinerja kreatif dan inovatif individu.
 - c. Penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif.
3. Hubungan Leader Member Exchange dengan Kinerja Individu:
 - a. Kinerja dipengaruhi kompetensi pegawai dan kualitas hubungan pemimpin-bawahan (LMX).
 - b. LMX berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
4. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Individu:
 - a. Iklim organisasi memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi.
 - b. Iklim yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu, didukung oleh penelitian sebelumnya.
5. Hubungan Innovative Work Behavior dengan Kinerja Individu:
 - a. Perilaku kerja inovatif adalah upaya individu menciptakan, mengenalkan, dan menerapkan ide baru untuk keuntungan organisasi.

- b. IWB meningkatkan efisiensi, pemecahan masalah, kepuasan kerja, dan komunikasi interpersonal.
 - c. Penelitian membuktikan IWB berpengaruh langsung pada kinerja[1].
6. Hubungan LMX dengan Kinerja Individu, Peran IWB:
 - a. LMX menghasilkan hubungan khusus antara pemimpin dan bawahan (in-group/out-group).
 - b. LMX berpengaruh terhadap IWB, dan IWB berpengaruh pada kinerja. LMX juga berpengaruh langsung pada kinerja, namun dapat dimediasi oleh IWB.
 7. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Individu, Peran IWB:
 - a. Sebagian besar ide inovatif berasal dari individu, bukan organisasi.
 - b. Iklim organisasi mendukung motivasi dan perilaku inovatif karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.
 - c. Iklim organisasi berpengaruh pada IWB dan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung[1].

Kerangka Konseptual

1. Terdapat hubungan langsung dan tidak langsung antara LMX, iklim organisasi, IWB, dan kinerja individu.
2. Hubungan ini digambarkan dalam bagan konseptual yang mengilustrasikan jalur pengaruh antar variabel.

Tujuh hipotesis dirumuskan:

- H1. LMX yang baik meningkatkan IWB.
- H2. Iklim organisasi yang baik meningkatkan IWB.
- H3. LMX yang baik meningkatkan kinerja individu.
- H4. Iklim organisasi yang baik meningkatkan kinerja individu.
- H5. IWB yang tinggi meningkatkan kinerja individu.
- H6. LMX meningkatkan kinerja individu yang dimediasi oleh IWB.
- H7. Iklim organisasi meningkatkan kinerja individu yang dimediasi oleh IWB.

Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel
 - a. Eksogen: LMX (X1), Iklim Organisasi (X2)
 - b. Mediasi: Innovative Work Behavior (Y)
 - c. Endogen: Kinerja Individu (Z)

Definisi Konseptual Variabel:

1. LMX: Proses interaksi berkelanjutan antara pemimpin dan bawahan, mencakup afeksi, kepercayaan, kontribusi, dan penghormatan profesional.
2. Iklim Organisasi: Kualitas lingkungan internal organisasi yang memengaruhi perilaku anggota.
3. IWB: Penciptaan, pengenalan, dan penerapan gagasan baru secara sengaja untuk keuntungan organisasi.
4. Kinerja Individu: Output kerja yang dihasilkan individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Definisi Operasional Variabel:

1. LMX (X1): Diukur dengan afeksi, kepercayaan anggota, kontribusi, penghormatan profesional.
2. Iklim Organisasi (X2): Diukur dengan struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, komitmen.
3. IWB (Y): Diukur dengan idea generation, idea promotion, idea realization.
4. Kinerja Individu (Z): Diukur dengan pelaksanaan kegiatan-program, pelaksanaan kegiatan-personel, kualitas penugasan.

2.2. Metode pengambilan data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model asosiatif, bertujuan menganalisis peran innovative work behaviour (IWB) sebagai variabel mediasi antara leader

member exchange (LMX) dan iklim organisasi terhadap kinerja individu. Penelitian ini membangun teori untuk memprediksi dan mengontrol fenomena yang diteliti. Data dianalisis menggunakan dua perangkat lunak:

- SPSS untuk statistik deskriptif (distribusi frekuensi)
- SmartPLS untuk statistik inferensial (uji instrumen, analisis jalur, uji hipotesis).

Subyek, Obyek, dan Lokasi Penelitian:

- -Subyek: Personil militer di Depo Pemeliharaan 30 Lanud Abdulrachman Saleh Malang
- Obyek: Peran IWB sebagai variabel mediasi antara LMX dan iklim organisasi terhadap kinerja individu
- Lokasi: Depo Pemeliharaan 30 Lanud Abdulrachman Saleh Malang, Jawa Timur.

Populasi, Sampling, dan Responden:

- Populasi: Seluruh personil militer di Depohar 30, total 250 orang (Tamtama, Bintara, Perwira)
- Teknik Sampling: Menggunakan *probability sampling* dengan metode *proportional random sampling* untuk memastikan proporsi setiap strata terwakili
- Penentuan Sampel: Menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi 8%, didapatkan 100 responden

Sebaran Sampel:

- Tamtama: 24 orang
- Bintara: 61 orang
- Perwira: 15 orang[1].

Jenis dan Sumber Data:

- Jenis Data: Data kuantitatif yang diukur dengan skala numerik
- Sumber Data: Data primer yang diperoleh dari kuesioner tertutup kepada responden[1].

Teknik Pengumpulan Data: Menggunakan kuesioner tertutup, di mana responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang disediakan.

2.3. Metode analisis

Proses Analisis:

- Editing: Memeriksa kelengkapan dan kebenaran data
- Coding: Memberi kode pada data
- Tabulating: Mengelompokkan data
- Scoring: Mengonversi jawaban ke skala Likert (1-5).

Statistik Deskriptif:

- Menggunakan distribusi frekuensi, rata-rata, skor maksimum/minimum, standar deviasi
- Skala Likert tanpa pilihan netral (cukup setuju dihilangkan)
- Kategori skor dan persentase tanggapan responden digunakan untuk mengidentifikasi masalah dan kecenderungan jawaban.

Statistik Inferensial:

- Menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan metode SEM-PLS untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel
- Model SEM-PLS terdiri dari *outer model* (hubungan variabel laten-indikator), *inner model* (hubungan antar variabel laten), dan *weight relation* (estimasi nilai variabel laten).

Kriteria Penilaian dan Interpretasi:

- Hasil analisis dideskripsikan menggunakan kriteria persentase dan rentang skor (misal: sangat kurang, kurang, cukup, baik, sangat baik)
- Kecenderungan jawaban responden juga diinterpretasikan berdasarkan rata-rata skor pada rentang tertentu.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Gambaran Umum Depohar 30 Abdurachman Saleh Malang: Depohar 30 adalah satuan pelaksana di bawah Koharmatau TNI AU yang bertugas melakukan pemeliharaan tingkat berat pesawat bersayap tetap, motor turbin, komponen, kalibrasi alat ukur presisi, serta bantuan pemeliharaan lapangan. Tugas didukung oleh tiga satuan pelaksana: Sathar 31, 32, dan 33. Fungsi utama meliputi pemeliharaan, modifikasi, pengendalian kualitas, perencanaan, pembinaan personel, dan administrasi materiel. Struktur organisasi terdiri dari berbagai bagian dengan tugas spesifik, mulai dari Dandepohar, staf pelayanan, perencanaan, pembinaan, pengendalian kualitas, hingga pelaksana teknis di bidang pemeliharaan dan administrasi.

Hasil Uji Instrumen Penelitian: Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan model pengukuran reflektif (SmartPLS). Convergent Validity: Semua indikator memiliki nilai loading di atas 0,60, artinya instrumen valid. Discriminant Validity: Nilai cross loading dan AVE (semua > 0,5) menunjukkan konstruk berbeda satu sama lain secara memadai. Composite Reliability & Cronbach's Alpha: Semua konstruk (Leader Member Exchange, Iklim Organisasi, Innovative Work Behaviour, Kinerja Individu) memiliki nilai > 0,9, menandakan reliabilitas sangat tinggi. Karakteristik Responden: Umur: Mayoritas 30–40 tahun (36%), 40–50 tahun (32%), ≥50 tahun (21%), 15 tahun (22%), <5 tahun (11%).

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian:

1. Leader Member Exchange (X1): Nilai rata-rata 3,22 (kategori sedang). Indikator tertinggi pada penghormatan profesional (3,67/tinggi).
2. Iklim Organisasi (X2): Nilai rata-rata 3,87 (kategori tinggi). Semua indikator (struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, komitmen) dinilai tinggi.
3. Innovative Work Behaviour (Y): Nilai rata-rata 3,89 (kategori tinggi). Idea realization tertinggi (4,12/tinggi).
4. Kinerja Individu (Z): Nilai rata-rata 4,03 (kategori tinggi). Kualitas penugasan tertinggi (4,17/tinggi).

Analisis Statistik Inferensial: Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS.

Nilai R-Square: Innovative Work Behaviour (Y): 0,335 (33,5% dipengaruhi LMX & Iklim Organisasi). Kinerja Individu (Z): 0,512 (51,2% dipengaruhi LMX, Iklim Organisasi, IWB). Q-Square: 0,6755 (model menjelaskan 67,55% keragaman data, fit dengan data).

Hasil Uji Hipotesis:

- Leader Member Exchange (LMX) → Innovative Work Behaviour: Signifikan positif (diterima).
- Iklim Organisasi → Innovative Work Behaviour: Tidak signifikan (ditolak).
- Leader Member Exchange → Kinerja Individu: Signifikan positif (diterima).
- Iklim Organisasi → Kinerja Individu: Signifikan positif (diterima).
- Innovative Work Behaviour → Kinerja Individu: Signifikan positif (diterima).
- LMX → IWB → Kinerja Individu: Mediasi signifikan (diterima).
- Iklim Organisasi → IWB → Kinerja Individu: Tidak signifikan (ditolak).

3.2. Pembahasan

Pembahasan Hubungan Antar Variabel

- Hubungan atasan-bawahan yang baik (LMX) meningkatkan perilaku kerja inovatif dan kinerja individu.
- Iklim organisasi yang baik meningkatkan kinerja individu, namun tidak berpengaruh signifikan pada perilaku inovatif.
- Perilaku kerja inovatif secara langsung meningkatkan kinerja individu.
- Perilaku inovatif memediasi pengaruh LMX terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja.
- Implikasi Praktis:

- LMX dan IWB adalah faktor penting untuk meningkatkan kinerja personel Depohar 30.
- Iklim organisasi tetap penting untuk kinerja, meski tidak signifikan terhadap inovasi kerja.
- Inovasi kerja harus terus didorong untuk menjawab tantangan tugas dan meningkatkan kinerja.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Leader Member Exchange (LMX) yang baik terbukti meningkatkan perilaku kerja inovatif (innovative work behavior) personil Depo Pemeliharaan 30 Lanud Abd Saleh Malang. Hubungan kerja positif antara atasan dan bawahan berpengaruh besar dalam membangun perilaku inovatif dalam pelaksanaan tugas mereka.
2. Iklim organisasi yang baik tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif personil. Iklim organisasi yang kondusif dianggap sudah wajar dan tidak memberikan kontribusi berarti terhadap perilaku inovatif personil.
3. LMX yang baik juga mampu meningkatkan kinerja personil. Hubungan erat dan intens antara atasan dan bawahan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja personil.
4. Iklim organisasi yang baik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja personil. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja personil Depo Pemeliharaan 30 Lanud Abd Saleh Malang.
5. Perilaku kerja inovatif yang tinggi dapat meningkatkan kinerja personil. Semakin inovatif personil, semakin baik pula kinerja mereka.
6. LMX yang baik mampu meningkatkan kinerja personil melalui mediasi perilaku kerja inovatif. Hubungan kerja yang dekat antara atasan dan bawahan meningkatkan perilaku inovatif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.
7. Iklim organisasi yang baik tidak mampu meningkatkan kinerja personil melalui mediasi perilaku kerja inovatif. Walaupun iklim organisasi baik, hal ini belum cukup mendorong personil untuk bekerja maksimal atau meningkatkan kinerja melalui perilaku inovatif mereka.

Daftar Pustaka

1. Silaen NR, Syamsuriansyah S, Chairunnisah R, Sari MR, Mahriani E, Tanjung R, et al. Kinerja karyawan. 2021;
2. Nurfitriani MM. Manajemen Kinerja Karyawan. Cendekia Publisher; 2022.
3. Widodo DS, Yandi A. Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin. 2022;1(1):1-14.
4. Febriani FA, Ramli AH. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan. 2023;11(2):309-20.
5. Arifin MZ, Sasana H. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan. 2022;2(6):49-56.
6. Pratiwi D, Fauzi A, Febrianti B, Noviyanti D, Permatasari E, Rahmah N. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI). 2023;4(3).
7. Dunan H, Sari SY. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. Jurnal EMT KITA. 2023;7(2):530-7.
8. Iryani I, Yulianto H, Nurpadilah L. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. SEIKO: Journal of Management & Business. 2022;5(1):343-54.
9. Shalahuddin A. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Sumber Djanting di Kalimantan Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. 2013;6(1):90-104.

10. Amin A. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi Pada Perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makassar Universitas Hsanuddin Makassar. 2017;
11. Wardhani DS, Shalahuddin A, Hendri MI. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional pada Karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi di Kabupaten Melawi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*. 12(2):212–66.
12. Öztekin Ö, İşçi S, Karadağ E. The effect of leadership on organizational commitment. *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies*. 2015;57–79.
13. Ausat AMA, Suherlan S, Peirisal T, Hirawan Z. The effect of transformational leadership on organizational commitment and work performance. *Journal of Leadership in Organizations*. 2022;4(1).
14. Mulya Putri GA, Fauzi A, Saputra F, Danaya BP, Puspitasari D. Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*. 2023;5(2).
15. Syamsibar H. Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. *YUME: Journal of Management*. 2022;5(2):128–39.
16. Karauwan R, Mintardjo C. Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2015;3.