

***Authentic Leadership* dan *Affective Commitment* Untuk Meningkatkan *Individual Performance* Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya**

Albi Alricsyah¹, Amiartuti Kusmaningtyas²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
aalricsyah@gmail.com¹, amiartuti@untag-sby.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menguji model kerangka konsep menggunakan variabel *Authentic Leadership* dan *Affective Commitment* untuk meningkatkan *Individual Performance* dan berpedoman pada *Social Exchange Theory*. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebesar 168 karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Authentic Leadership* dan *Affective Commitment* masing-masing berpengaruh terhadap *Individual Performance*. Saran yang dapat diberikan bahwa *Authentic Leadership* dan *Affective Commitment* yang terbukti berpengaruh terhadap *Individual Performance* dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Authentic Leadership*, *Affective Commitment* dan *Individual Performance*

ABSTRACT

The purpose of the study was to test the conceptual framework model using Authentic Leadership and Affective Commitment variables to improve Individual Performance and guided by Social Exchange Theory. The research method uses a quantitative approach with a population of 168 employees of PT Pos Indonesia Surabaya Main Branch Office. Data analysis using multiple linear regression. The results of this study indicate that the variables Authentic Leadership and Affective Commitment each affect Individual Performance. Suggestions that can be given that Authentic Leadership and Affective Commitment which are proven to have an effect on Individual Performance can be used as a consideration for organizations in improving employee performance.

Keywords: *Authentic Leadership*, *Affective Commitment* dan *Individual Performance*

1. Latar Belakang

Pada era modern seperti saat ini perkembangan zaman terbilang bergerak begitu cepat, semakin canggihnya teknologi membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat untuk mendapatkan laba yang optimal. Suatu perusahaan yang memiliki tujuan jelas serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai akan tetapi tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni akan membuat perusahaan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka sehingga mengakibatkan kinerja karyawan rendah (hasil survey JobStreet awal oktober 2022). Sebagaimana diketahui bahwa kinerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dan berbanding lurus dengan perkembangan suatu organisasi. Dalam hal ini karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap sukses tidaknya suatu organisasi. Hal inilah yang menjadi alasan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi masih relevan dan penting untuk diteliti. Teori pertukaran sosial yang dipelopori oleh Thibault dan Kelley menjelaskan bahwa perilaku seseorang dikaitkan dengan

ganjaran ataupun reward yang dapat diperoleh, teori ini juga dapat mendukung penelitian dengan variabel *Authentic Leadership* dan *Affective Commitment* yang pernah diteliti oleh (Duarte et al., 2021).

2. Kajian Pustaka

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory – SET*)

Teori pertukaran sosial (*Social exchange theory*) merupakan suatu teori yang menilai kepuasan dan kepentingan kedua orang terlibat. Evaluasi dari bentuk hubungan ini adalah ketika orang menghitung nilai hubungan mereka dan membuat keputusan apakah akan tetap tinggal dalam hubungan ini atau pergi. memandang teori pertukaran sosial dari sudut pandang sosiologi.

George Homans (1958) mengatakan, yang dimaksud dengan pertukaran sosial adalah pertukaran kegiatan antara dua orang, baik dapat dihitung ataupun tidak, dan kurang lebih menguntungkan atau merugikan. Homans menitikberatkan pada perilaku individu dalam interaksinya dengan orang lain.

Authentic Leadership

Kepemimpinan otentik adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan pada dirinya dengan moral dan etika yang positif, adil, sadar akan situasi, memiliki harapan serta menerapkan ilmu psikologis untuk mencapai hasil yang positif dengan tujuan untuk memengaruhi pengikutnya dengan membuat lingkungan organisasi yang sehat dan menciptakan hubungan yang baik dengan pengikutnya (Himamy, 2021). Para pemimpin memperkuat sikap dan perilaku positif karyawan, menghasilkan manfaat bagi kelompok kerja tertentu dan seluruh organisasi (Duarte et al., 2021).

Affective Commitment

Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi (Pramesti et al., 2020). Karyawan dengan rasa komitmen afektif yang kuat kemungkinan besar akan bertahan di organisasi mereka karena menginginkannya (Duarte et al., 2021). Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dengan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (Ariyani & Sugiyanto, 2020)

Komitmen Afektif merupakan sebuah keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan akan nilai-nilainya. Indikator yang digunakan dalam dimensi komitmen afektif adalah keterikatan emosi terhadap organisasi dan setuju dengan tujuan serta nilai organisasi (Wibowo, 2017 : 215)

Individual Performance

Kinerja individual merupakan hasil pekerjaan seseorang di suatu organisasi yang selanjutnya akan digunakan sebagai patokan dari penilaian terhadap organisasi yang ia geluti (Adhitama, 2017). Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya dan kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Ariyani & Sugiyanto, 2020).

Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Authentic Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki nilai positif serta bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan kepercayaannya yang kuat sehingga menciptakan hubungan baik dan saling percaya dengan pegawai. Menurut Himamy (2021) Kepemimpinan otentik adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan pada dirinya dengan moral dan etika yang positif, adil, sadar akan situasi, memiliki harapan serta menerapkan ilmu psikologis

untuk mencapai hasil yang positif dengan tujuan untuk memengaruhi pengikutnya dengan membuat lingkungan organisasi yang sehat dan menciptakan hubungan yang baik dengan pengikutnya.

Authentic Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan seorang karyawan memerlukan dukungan dan lingkungan yang positif ditempat ia bekerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan 2021) penelitian yang berjudul “pengaruh penerapan gaya kepemimpinan otentik, motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan” pada hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ditemukan bahwa analisa mendukung hipotesis yaitu *authentic leadership* memengaruhi secara langsung kinerja karyawan.

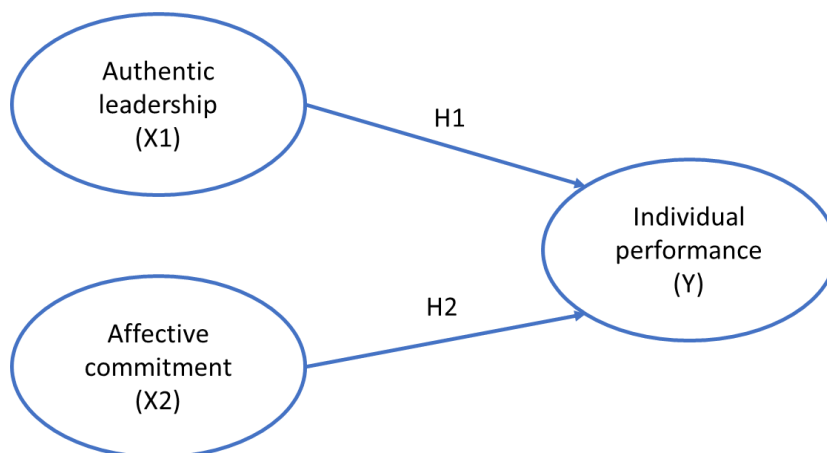
Pengaruh *Affective Commitment* Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Afektif merupakan ikatan yang bersifat emosional antar seseorang terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dapat terbentuk apabila karyawan telah merasa menjadi bagian atau ikut berpartisipasi dalam jalannya perusahaan. Menurut Pramesti et.al (2020) Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

Affective commitment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Emiyanti et al., (2020) penelitian yang berjudul “pengaruh karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai” hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan komitmen afektif mampu mendorong kinerja secara nyata pegawai administrasi RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran yang biasanya berupa skema atau bagan yang menunjukkan hubungan antar variabel. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- X : Variabel Independen
- X1 : *Authentic Leadership*
- X2 : *Affective Commitment*
- Y : Variabel Dependen

Hipotesis

Berdasar rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh *authentic leadership* terhadap *individual performance* pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya
- H2 : Ada pengaruh *affective commitment* terhadap *individual performance* pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dikelompokkan pada penelitian kuantitatif, Populasi pada penelitian ini adalah 168 karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya dengan menggunakan program SPSS versi 26. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi diambil secara acak untuk diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan informasi serta jawaban terakait dengan data diri dan jawaban mengenai penelitian yang sedang dilakukan serta menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa indikator pada variabel *Authentic Leadership* (X1), *Affective Commitment* (X2) dan *Individual Performance* (Y) mempunyai nilai r hitung > r tabel dan nilai sig < 0,05, maka semua indikator dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 yang berarti semua pernyataan dari variabel *Authentic Leadership*, *Affective Commitment* dan *Individual Performance* dapat disimpulkan bahwa semua data tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasar tabel 1 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig sebesar 0,200, dengan nilai tersebut maka dapat dinyatakan data berkontribusi normal, karena nilai Sig > 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72791529
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.045
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Multikolinearitas

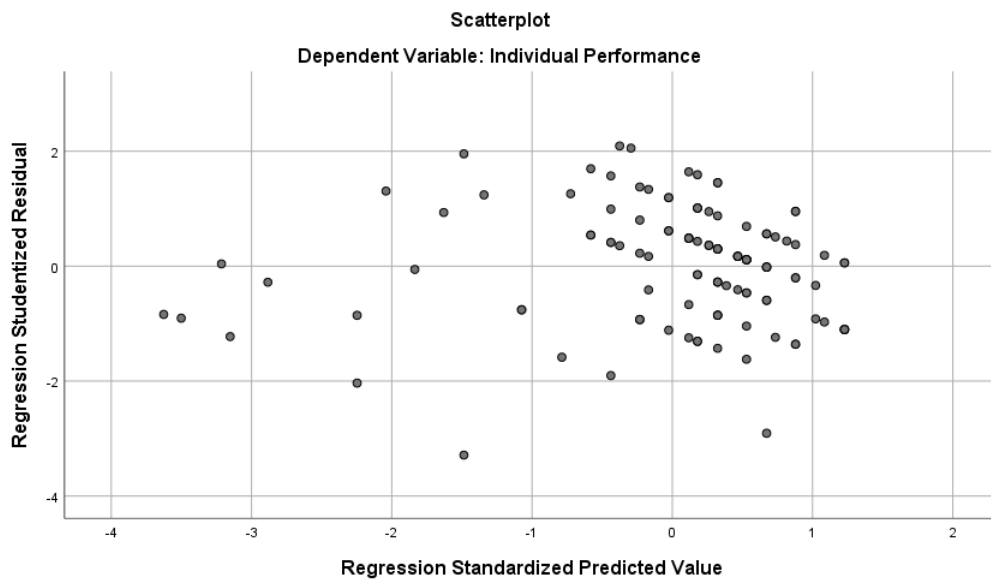
Dari hasil uji SPSS 26 mengatakan bahwa variabel *Authentic Leadership* dan *Affective Commitment* memiliki nilai VIF < 10,00 dan *Tolerance* > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai	Tolerance	Nilai	VIF	Keterangan
<i>Authentic Leadership</i>	0,10	0,606	10,00	1,650	Tidak Multikolinearitas
<i>Affective Commitment</i>	0,10	0,606	10,00	1,650	Tidak Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Berdasar gambar 2 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak terpola dan menyebar.



Gambar 2. Uji Scatterplot

Analisis Regresi Linear Berganda

Nilai (a) yang dihasilkan yaitu sebesar 6.811, artinya apabila variabel *Authentic Leadership* dan *Affective Commitment* sama dengan nol satuan, maka *Individual Performance* ialah sebesar 6.811 atau lebih dari nol satuan.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,323 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Authentic Leadership* itu meningkat penurunan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan *Individual Performance* sebesar 0,323 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,548 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Affective Commitment* itu meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan *Individual Performance* sebesar 0,548 dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.811	1.690		4.029	.000
	Authentic Leadership	.323	.120	.239	2.698	.008
	Affective Commitment	.548	.098	.495	5.585	.000

a. Dependent Variable: Individual Performance

Koefesien Determinasi

Pada tabel 4 dapat disimpulkan hasil koefisien determinasi menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,452 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel *Authentic Leadership* (X1) dan *Affective Commitment* (X2) terhadap variabel *Individual Performance* (Y) pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya jika dipresentasikan ialah sebesar 45,2% pengaruh dari variabel *Authentic Leadership* dan *Affective Commitment* terhadap variabel *Individual Performance* (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 54,8%.

Tabel 4. Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.442	1.743
a. Predictors: (Constant), Affective Commitment, Authentic Leadership				

Uji t

Berdasar tabel 5 , maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh variabel secara parsial. Nilai bergantung pada besarnya (df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan untuk tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Untuk mencari t tabel, memiliki rumus $df = (n - k - 1) = df$ ($118 - 2 - 1$) = 115, dengan nilai tersebut berdasar tabel distribusi t tabel maka diperoleh sebesar 1,198081.

Pengujian *Authentic Leadership* terhadap *Individual Performance* menunjukkan bahwa t hitung 2,698 > t tabel 1,198 dan nilai signifikan 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Authentic Leadership* dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Individual Performance*.

Pengujian *Affective Commitment* terhadap *Individual Performance* menunjukkan bahwa t hitung 5,589 > t tabel 1,198 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Affective Commitment* dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Individual performance*.

Tabel. 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.811	1.690		4.029	.000
	Authentic Leadership	.323	.120	.239	2.698	.008
	Affective Commitment	.548	.098	.495	5.585	.000
a. Dependent Variable: Individual Performance						

Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Individual Performance*

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah faktor kepemimpinan, dalam penelitian ini kepemimpinan yang dimaksud ialah kepemimpinan otentik. Pemimpin yang otentik akan menunjukkan mental yang positif seperti percaya diri, penuh harapan, optimis, tangguh, transparan, beretika dan berorientasi kedepan. Semua ini dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasar hasil analisis menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Individual Performance*. Hal ini dapat diketahui dari Uji Parsial (Uji t) antara variabel *Authentic Leadership* (X1) terhadap *Individual Performance* (Y), dengan demikian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa "*Authentic Leadership* berpengaruh terhadap *Individual Performance* pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya"

Pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Individual Performance*

Komitmen afektif merupakan ikatan yang bersifat emosional antara seseorang terhadap perusahaan, komitmen tersebut dapat terbentuk apabila karyawan telah merasa menjadi bagian dan ikut berpartisipasi dalam jalannya perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif sendiri akan cenderung lebih produktif dan berbagi pengetahuan dalam menampilkan lebih inovatif untuk kemajuan perusahaan.

Berdasar hasil analisis menunjukkan bahwa *Affective Commitment* memiliki pengaruh terhadap *Individual Performance*. Hal ini dapat diketahui dari Uji Parsial (Uji t) antara variabel *Affective Commitment* (X2) terhadap *Individual Performance* (Y), dengan demikian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa "*Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Individual Performance* pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya"

5. Simpulan

Authentic Leadership berpengaruh signifikan terhadap *Individual Performance* PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya. Artinya semakin baik perilaku seorang pemimpin selaras dengan keyakinannya yang meliputi kewaspadaan, pengelolaan, transparansi hubungan dan perspektif moral yang terinternalisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dapat diamati dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Affective Commitment berpengaruh signifikan terhadap *Individual Performance* PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Surabaya. Artinya semakin tinggi ikatan emosional dari dalam diri seseorang pada perusahaan yang meliputi kepedulian, rasa memiliki, kelekatan emosional, dan rasa bahagia, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dapat diamati dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

6. Daftar Pustaka

Adhitama (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja Individu dengan Pemoderasi Motivasi Kerja E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.

Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113.

ASTUTY, I., & UDIN, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411.

Avolio, Bruce J. and Luthans, Fred J. (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter in accelerating Authentic Leadership*. New York: McGraw-Hill.

Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business and Management*, 8(1).

Duarte, A. P., Ribeiro, N., Semedo, A. S., & Gomes, D. R. (2021). Authentic Leadership and Improved Individual Performance: Affective Commitment and Individual Creativity's Sequential Mediation. *Frontiers in Psychology*, 12(May), 1–11.

Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 15–24.

George, R Terry, Leslie W. Rue.(2003). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Gina, S. (2020). *Teori Pertukaran Sosial (Sosial Exchange Theory) Thibaut and Kelley*.

Hao, M., Lv, W., & Du, B. (2020). The Influence Mechanism of Authentic Leadership in Artificial Intelligence Team on Employees' Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1438(1).

Hidayat, F., Alfadri, S., Ayu, F., Mas'ud, I., & ... (2022). Mediasi Komitmen Afektif Pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. ... *Entrepreneurship Journal ...*, 3(October), 4182–4193.

Hidayat, F., Alfadri, S., Ayu, F., Mas'ud, I. (2022). Mediasi Komitmen Afektif Pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. ... *Entrepreneurship Journal ...*, 3(October), 4182-4193.

Himamy, K. (2021). Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. February, 6.

Ihsan, R. M. (2021). Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, & Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 120.

Karunia, N., & Puri, D. (2020). Peranan komitmen organisasi dan person job fit terhadap turnover intention generasi Y pada karyawan di Indonesia. 7(2), 66–76.

Kuswanti, M., Dewi, E., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory PT. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Ekonomi*.

Kruse, K. (2013). *Authentic Leadership*.

Mujianto, G. E., & Indarto, I. (2021). Moderasi Komitmen Afektif, Terhadap Hubungan Masa Kerja Dan Perceived External Prestige Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 52.

Pramesti, K. & Asiti, P. (2020). Peranan Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi udayana* 2020, vol 7, no 2, 66-76

Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang

Bangkalan). e – Jurnal Riset Manajemen, 10(17), 85–97.

Wardani (2016). Membedah Teori Sosiologi: Teori Pertukaran (Exchange Theory) George Caspan Hosmans.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi 5. Depok: Rajagrafindo Persada.

Yasmin Zafira, Santoso Budi, S. Y. (2020). Leadership and Employee Performance. Public Personnel Management, 187(Gcbme 2020), 219–241.