

Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Motivasi Intrinsik Dan Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Organisasi

Elfanindi Devia¹, Prayekti²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sarjanawiyata Yogyakarta

E-mail: elfanindidev@gmail.com¹, yekti_feust@yahoo.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, motivasi intrinsik dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode sampling jenuh. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Sampel yang digunakan adalah 50 responden. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayanan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pelayanan, Motivasi Intrinsik, Dukungan Sosial, Komitmen Organisasi

Abstrack

This study aims to determine the effect of Service Leadership Influence, intrinsic motivation and social support on the organizational commitment of the Study at the Sleman Regency Social Service. This study uses a nonprobability sampling technique using a saturated sampling method. The population for this study were employees of the Sleman Regency Social Service. The sample used was 50 respondents. The test instruments used in this study were validity and reliability tests. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis. The results showed that service leadership had a positive effect on organizational commitment, intrinsic motivation had a positive effect on organizational commitment, and social support had a positive effect on organizational commitment.

Keywords: *Servant Leadership, Intrinsic Motivation, Social Support, Organizational Commitment*

I. PENDAHULUAN

Dinas pemerintahan saat ini dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat melayani dengan baik dan profesional. Sumber daya manusia adalah faktor yang paling berpotensi untuk mendorong berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, pramudito & yunianto (2009). Berkenaan dengan hal tersebut seorang pegawai pemerintahan harus memiliki komitmen untuk organisasinya yang lebih baik dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2006) komitmen organisasional adalah seseorang yang mempunyai keinginan untuk memberikan pengabdian, kemampuan, mengidentifikasi dan merasa bahwa

dirinya merupakan bagian dari organisasi dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan mempertahankan keanggotannya di dalam organisasi untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Warsame (2015) pengelolaan SDM memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, karena seleksi, penghargaan, pembagian informasi dan kompensasi menghasilkan hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi adalah suatu hal yang penting bagi organisasi sebab pegawai yang telah berkomitmen terhadap organisasi cenderung tidak akan meninggalkan organisasinya mencari pekerjaan lain dan akan menunjukkan kemampuan terbaiknya. Untuk mencapai tujuan itu pegawai harus memiliki komitmen pada organisasi melalui pemimpin yang melayani, motivasi dari dirinya sendiri dan dukungan sosial dari organisasinya.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi tersebut dapat mempengaruhi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi sependapat dengan, Robbins (2006 :475) matangnya efektifitas kepemimpinan dapat mendorong dan mengembangkan komitmen organisasi pada individu. Tidak hanya pemimpin yang melayani, motivasi dari diri sendiri sangat penting untuk individu memiliki komitmen pada organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan segala aktivitas selama bekerja, dengan begitu karyawan dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. (Febriyanto : 2021). Meningkatnya motivasi dari diri sendiri, pegawai dapat mengerjakan tugasnya atas dasar kemauan dan motivasi dari diri sendiri, bukan karena paksaan dari organisasi dan dengan itu akan menciptakan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pada organisasi tersebut. Selain motivasi intrinsik, pegawai juga memerlukan dukungan sosial dari lingkungan kerjanya. Anggota yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik maka anggota tersebut akan memberikan komitmennya terhadap organisasi. Komitmen akan muncul dalam diri anggota ketika anggota merasa puas dengan dukungan yang diberikan organisasi yang telah menjadi haknya. Yilmazturk (2012) yang menyatakan bahwa, terdapat hubungan yang positif signifikan antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan maka komitmen karyawan terhadap organisasinya akan semakin kuat.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa keberhasilan organisasi bergantung sumber daya manusia yang ada diorganisasi, melalui pemimpin yang melayani karyawannya, sedangkan karyawan sendiri juga harus memiliki motivasi yang ada pada dirinya sendiri, dan dari sosial organisasinya juga harus memberikan dukungan agar terciptanya komitmen pada organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, beberapa peneliti terdahulu mengatakan pengaruh yang positif antara kepemimpinan yang melayani, motivasi dari diri sendiri dan dukungan sosial pada lingkungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan itu, saya tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan pelayanan, motivasi intrinsik dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana kepemimpinan pelayanan berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi intrinsik mempengaruhi komitmen organisasi
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana dukungan sosial mempengaruhi komitmen organisasi

Kepemimpinan Pelayanan

Kepemimpinan pelayanan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. Menurut Spears (2002:255) mengatakan bahwa pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pelayanan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjadi pemimpin yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan untuk mencapai tujuan organisasinya. Karena pemimpin yang melayani dapat memberdayakan segala kemampuan dari para pekerja dan tujuan serta cita-cita pekerjaannya.

Motivasi Intrinsik

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi intrinsik diartikan sebagai motivasi yang sifatnya dari diri sendiri tidak perlu rangsangan dari luar. Dari dalam dirinya sendiri sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Robbins (2012) mengutip faktor-faktor motivasi menurut Herzberg sebagai berikut: Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang ada pada diri seseorang yang timbul dari dirinya sendiri tanpa adanya rangsangan dari luar karena didalam diri seseorang sudah ada dorongan untuk melakukan atau mengerjakan pekerjaannya.

Dukungan Sosial

Jacobson, Sarason (1990) mendefinisikan dukungan sosial sebagai keberadaan atau tersedianya seseorang yang dapat kita percaya, seseorang yang kita tahu bahwa dia mengerti, menghargai dan mencintai kita. Dalam definisi ini ditegaskan bahwa dukungan sosial merupakan ketersediaan dari lingkungan yang berarti menunjukkan seberapa dalam dukungan sosial yang didapatkan oleh seseorang tergantung pada seberapa banyak lingkungan memberikan dukungan.

Mengetahui bahwa orang lain mencintai dan mau melakukan sesuatu yang dapat mereka lakukan untuk individu merupakan inti dari dukungan sosial. Karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi bila mereka merasa mendapat dukungan dari organisasi, Benlioglu, B. & Baskan, G.A. (2014).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengertian sebagai suatu bentuk perilaku seseorang yang dapat menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa ia dihormati, dihargai, dicintai, dan bahwa orang lain baik individu maupun kelompok dan masyarakat luas bersedia memberikan perhatian dan keamanan.

Komitmen Organisasi

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap yaitu ketelibatatan dengan tugas-tugas organisasi, identifikasi dengan tujuan organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Luthans (2012:249) bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas dan perhatian anggota terhadap organisasinya

serta kemajuan dan keberhasilan yang keberlanjutan. Menurut Ivancevich, Robert, dan Michel (2006:234) bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang dirasakan anggota kepada organisasinya. (Jai dan Naval 2010) memaparkan bahwa organisasi pemerintah yang bergerak di sektor publik tingkat komitmen yang paling tinggi adalah status karyawan dan tingkat keamanan kerja. Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu, keyakinan dan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan dan kemampuan anggota untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi berupa prestasi kerja dan tanggung jawab serta selalu menjaga nama baik organisasi dan mempunyai loyalitas untuk tetap bertahan di dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi sebagai tanda keterikatan dan penerimaan anggota terhadap tujuan-tujuan dari organisasi dan bersedia untuk melaksanakannya dengan baik demi kemajuan organisasi.

Hipotesis penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini:

- H1 : Kepemimpinan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H2 : Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H3 : Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H4 : kepemimpinan pelayanan, motivasi intrinsik dan dukungan sosial secara bersamaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif tentang pengaruh kepemimpinan pelayanan, motivasi intrinsik dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Teknik penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu 50 orang dari semua pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Data primer yaitu data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman yang sesuai dengan kriteria dan didapatkan dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai dari Dinas Sosial Kabupaten Sleman
- b. Data sekunder yaitu data yang sudah ada atau dalam bentuk buku, jurnal, internet, artikel, dan data lainnya yang digunakan untuk melengkapi sumber referensi dari data primer.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah lembaran pernyataan yang disediakan peneliti untuk diisi oleh responden yaitu pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner harus melakukan pengujian kualitas data validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas kepemimpinan pelayanan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2728.

Hasil uji validitas motivasi intrinsik dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2728.

Hasil uji validitas dukungan sosial dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2728.

Tabel 1. Uji Realibilitas

Variabel	R_{Alpha}	R_{kritis}	Keterangan
Kepemimpina Pelayanan	0,779	0,600	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,736	0,600	Reliabel
Dukungan Sosial	0,695	0,600	Reliabel

Hasil uji realibilitas pada tabel 1 dinyatakan valid dengan kepemimpinan pelayanan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,779, motivasi intrinsik. Dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,600, dukungan sosial. Dengan ini *Cronbach's Alpha* 0,695. Karena nilai *Koefisien Alpha Cronbach* dikatakan *reliabel*.

Uji Karakteristik Responden

Karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang atau 46% dan perempuan 27 orang atau 54%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan Dinas Sosial kabupaten Sleman didominasi oleh perempuan yaitu berjumlah 27 orang atau 54%. Berdasarkan pendidikan terakhir responden karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sleman terdiri dari SMA sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4%, Diploma sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 14%, kemudian Sarjana sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 82%. Kemudian berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa responden yang memiliki rentang waktu lama bekerja 1-10 tahun berjumlah 25 orang atau dengan presentase 50%, lama kerja 11-20 tahun berjumlah 15 orang atau 30%, lama kerja 21-30 tahun berjumlah 10 orang atau 20%. Dengan demikian karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sleman berdasarkan waktu lama bekerja didominasi oleh rentang waktu 1-10 tahun yang berjumlah 25 orang atau dengan presentase 50%.

Tabel 2. Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,350	4,480		1,641	,108
Kepemimpinan Pelayanan	,411	,145	,348	2,827	,007
Motivasi Intrinsik	,450	,154	,446	2,930	,005
Dukungan Sosial	,195	,101	,295	1,927	,040

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dalam Tabel 4 maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KO = 7,350 + 0,411KP + 0,450MI + 0,195DS + e$$

Keterangan :

KO = Variabel Dependen (Komitmen Organisasi)

KP = Variabel bebas 1 (Kepemimpinan Pelayanan)

MI = Variabel bebas 2 (Motivasi Intrinsik)

DK = Variabel bebas 3 (Dukungan Sosial)

Berdasarkan hasil pengujian dan persamaan regresi diatas terdapat angka konstanta sebesar 7,350. Kemudian nilai 0,411KP berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor kepemimpinan pelayanan akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,411 poin, selanjutnya nilai 0,450MI berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor motivasi

intrinsik akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,450 poin dan nilai 0,195DS berarti bahwa setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor dukungan sosial akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,195 poin.

Tabel 3. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,350	4,480		1,641	,108
Kepemimpinan Pelayanan	,411	,145	,348	2,827	,007
Motivasi Intrinsik	,450	,154	,446	2,930	,005
Dukungan Sosial	,195	,101	,295	1,927	,040

Dependen variabel: komitmen organisasi

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa:

- Nilai signifikan variabel Kepemimpinan Pelayanan (X) adalah sebesar 0.007 lebih kecil dari 0.05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Pelayanan (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).
- Nilai signifikan variabel Motivasi Intrinsik (X) adalah sebesar 0.005 lebih kecil dari 0.05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).
- Nilai signifikan variabel Dukungan Sosial (X) adalah sebesar 0.040 lebih kecil dari 0.05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara Dukungan Sosial (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,505	3	136,835	14,334	0.001 ^a
	Residual	439,155	46	9,546		
	Total	849,620	49			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepemimpinan Pelayanan, Motivasi Intrinsik, Dukungan Sosial

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan signifikansinya adalah 0,001 dengan F sebesar 14,334. Oleh karena itu probabilitas 0,001 lebih kecil dari 0,005. Maka H0 ditolak dan Ha di terima, yang artinya ada pengaruh positif antara variabel Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Motivasi Intrinsik dan Dukungan Sosial.

Tabel 5. Koefisien Determinan (R²)

Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension	1	0.695 ^a	0.483	0.449	3,090

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan Pelayanan, Motivasi Intrinsik, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa

- Koefisien korelasi (R) sebesar 0.695, artinya bahwa ada hubungan cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1)
- Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,449 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dijelaskan/dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan pelayanan, motivasi intrinsik dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Simpulan menunjukkan bahwa:

- a. Kepemimpinan pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap
- b. Komitmen organisasi, sehingga apabila semakin tinggi pemimpin memberikan pelayanan terhadap karyawannya maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.
- c. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga apabila karyawan memiliki motivasi intrinsik maka akan semakin tinggi komitmen terhadap organisasi.
- d. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga apabila dukungan sosial tinggi maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi.
- e. Kepemimpinan pelayanan, motivasi intrinsik dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan bisa menambahkan variabel yang lain karena masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang belum diteliti pada penelitian ini. Untuk Dinas Sosial Kabupaten Sleman, dengan adanya penelitian ini, diharapkan semua karyawan dan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Sleman lebih menjaga keakraban, sikap dan kebersamaan, karena dalam aktivitas bekerja akan sangat berpengaruh yang akan menimbulkan karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Benlioglu, B. & Baskan, G.A. 2014. The Examination of The Effect of Perceived Organizational Support of University Teaching Staff on Organisational Commitment. *Mevlana International Journal of Education*, Vol.4, No.2, pp.37- 51.
- Celep, C., & Yilmazturk, O. (2012). The Relationship Among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996). *Organisasi, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Jacobson, D. (1990). Stress and support in stepfamily formation: The cultural context of social support. In B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce (Eds.), *Social support: An international view* (pp. 199-218). New York: Wiley.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : PT Andi.
- Lobburi, P. P. D., Kokkrabue., M., & Samutsakorn. (2012). The Influence Of Organizational And Social Support On Turnover intention In Collectivist Contexts. *The Journal of Applied Business Research*, 28(1), 93–104.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 717-729.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 4 (2022)

- Pramudito L, Yunianto A. 2009. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen pada Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa Se Kecamatan Batang Kabupaten Batang). *Jurnal TEMA*. 6 (1): 1-18.
- Robbins SP, Coulter M. 2012. *Management (Eleventh Edition)*. New York USA
- Sarason, B. R. , Sarason, I. G. Pierce, G. R. *Sosial support: An International View*. New York: A Willey Intercience Publication.
- Spears, L.C. (2002). On character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. Retrieved March, 25, 2021, from <http://www.greenleaf.org/leadership/read-about-it/Servant-Leadership-Articles-Book-Reviews.html>.
- Spears. (2010), *The Journal of Virtues & Leadership*, Vol.1, p.25-30. School of Global Leadership & Entrepreneurship: Regent University.
- Warsame AS. 2015. *Human Resource Management practices and Organizational Commitment*. *International Journal of Economics, Commerce and Management* 3 (8). 156 – 193.