

**Article history:**

Received: 19 March 2022;

Revised: 23 March 2022;

Accepted: 26 March 2022;

Available online: 10 April 2022

## **Meningkatkan Employee Performance Dengan Extrinsic Motivation Dan Interpersonal Trust Melalui Organizational Commitment**

**Didit Haryadi<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Primagraha

[didit.haryadi.dh55@gmail.com](mailto:didit.haryadi.dh55@gmail.com)

Terdapat masalah yang harus diperbaiki yaitu penurunan pada employee performance disebabkan oleh karyawan kurang mendapatkan motivasi serta tingkat kepercayaan karyawan menurun dan rendahnya tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji dan mengetahui pengaruh extrinsic motivation dan interpersonal trust pada employee performance dimediasi organizational commitment. Studi kuantitatif digunakan untuk mendapatkan jawaban yang empiris. Objek penelitian ini adalah pada karyawan PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi Nike bagian Ruuber Chemical dengan 120 responden telah digunakan. Jawaban kuesioner diukur menggunakan skala interval 1 – 10. Data dianalisis menggunakan bantuan software SmartPLS Versi 3.29. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1). Extrinsic motivation berpengaruh signifikan terhadap employee performance dengan perolehan nilai t statistik  $2.156 > 1.960$  t tabel dan nilai p value  $0.032 < sig 0.05$ . 2). Interpersonal trust berpengaruh signifikan terhadap employee performance dengan perolehan nilai t statistik  $3.198 > 1.960$  t tabel dan nilai p value  $0.024 < sig 0.05$ . 3). Extrinsic motivation berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment dengan perolehan nilai t statistik  $2.271 > 1.960$  t tabel dan nilai p value  $0.000 < sig 0.05$ . 4). Interpersonal trust berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment dengan perolehan nilai t statistik  $5.197 > t$  tabel  $1.960$  dan nilai p value  $0.000 < sig 0.05$ . 5). Organizational commitment berpengaruh signifikan terhadap employee performance dengan perolehan nilai t statistik  $9.950 > t$  tabel  $1.960$  dan nilai p value  $0.000 < sig 0.05$ . Organizational commitment dapat memediasi antara pengaruh extrinsic motivation dan interpersonal trust secara mediasi parsial.

**Keywords: Employee Performance Extrinsic Motivation, Interpersonal Trust, Organizational Commitment**

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia ialah salah satu pangkal kekuatan kompetitif serta bagian kunci yang berarti yang dapat mencapai keberhasilan organisasi/perusahaan dalam bersaing untuk menggapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu, salah satu faktor utama untuk perusahaan atau industri adalah kualitas dari man powernya (Ricardianto, 2018: 1; Fitriati, 2020). Kualitas pegawai menjadikan bagian penting yang paling berarti untuk *competitive advantage* organisasi/perusahaan. Perusahaan yang mempunyai pekerja berkualitas tinggi, hingga perusahaan bisa mengembangkan, memenuhi dalam kemampuannya untuk melakukan kegiatan dalam melakukan aktivitas terhadap produktivitas, ialah untuk memastikan mencapai visi dan misi perusahaan ke depan (Aprianto & Jacob, 2015: 86).

---

<sup>1</sup>Coressponden: Didit Haryadi. Universitas Primagraha. Jl. Raya Trip Jamak Sari, Sumurpecung, Kec. Serang, Kota Serang, Banten. [didit.haryadi.dh55@gmail.com](mailto:didit.haryadi.dh55@gmail.com)

*Performance* pada dasarnya merupakan tindakan jelas yang diperlihatkan masing-masing individu berlaku seperti hasil aktivitas yang didapat oleh seorang karyawan dengan perannya dalam kelomok maupun perusahaan (Gaol, 2014:273). *Performance* pada dasarnya kemampuan seorang karyawan yang telah melakukan aktivitas yang dicapai bersama pada teknik individu atau tim yang kiat dicapai bersama tim dengan keahlian mereka ialah capaian ahir yang diterima (Sinambela, 2019:481).

Salah satu usaha untuk dapat meningkatkan *employe performance* ialah dengan memberikan motivasi ekstrinsik yang sesuai, Motivasi ialah suatu keahlian, dalam memfokuskan karyawan dan organisasi agar mau bekerja dengan kiat maksimum, akhirnya kemauan setiap pekerja dan maksud dari kelompok semuanya terpenuhi (Hasibuan 2010:143; Widiantari, 2019). Motivasi eksterinsik ialah salahsatu pelopor aktivitas-aktivitas dengan berawal dari luaran karyawan sebagai inspirasi pribadi berupa suatu suasana yang mengharuskannya melaksanakan profesinya dengan metode yang maksimal (Nawawi 2001; Dharmayati, 2019). Motivasi eksterinsik ialah salahsatu penggagas aktivitas kegiatan yang berawal dari luar diri pekerja berlaku seperti dorongan berupa suasana yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaannya dengan suasana yang menyenangkan (Nawawi 2001; Dharmayati, 2019).

Usaha lain dalam meningkatkan *employe performance* yaitu dengan meningkatkan *interpersonal trust*. Terdapat ketetapan hati di dalam diri demikian jika keahlian itu dieksplorasi lebih lanjut hendak memberi kenyamanan ataupun dukungan pada pelakunya, itupun di dalamnya terdapat impian bila direalisasikan hendak memberi dukungan khusus, mendapatkan kenyamanan, mendapatkan dukungan ataupun semangat dari pemimpin (Firdausi, 2018). *Self-confidence* ataupun yakin diri merupakan tingkat di mana terdapatnya keyakinan terhadap evaluasi atas keahlian untuk dapat sukses. *Self-confidence* berarti mempunyai kepercayaan terhadap diri-sendiri. *Self-confidence* merupakan campuran dari *self-esteem* serta *self-efficacy*. *Self-confidence* ialah suatu sikap ataupun perasaan percaya atas keahlian diri sendiri otomatis orang yang berhubungan tidak sangat takut dalam tindakan-tindakannya, bisa merasa leluasa buat melaksanakan keadaan yang disukainya serta bertanggung jawab atas perbuatannya, ramah serta santun dalam berhubungan melakukan interaksi dengan orang lain, bisa menyambut serta menghormati orang lain, mempunyai semangat buat berprestasi dan bisa memahami keunggulan serta kekurangannya (Kolonio *et al.*, 2019)

Untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang optimal ialah dengan membangun *organizational commitment* karyawan yang tinggi. *Organizational commitment* bisa didefinisikan berlaku seperti bagian jalinan individu sendiri merasakan pada diri karyawan didalam kariernya pada kelompok/organisasi (Jewell dan Siegall 1998; Sutrisno, 2015:292). *Organizational commitment* amat berarti karena organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, organisasi mampu kemudian bertahan serta dapat tingkatkan pelayanan prima yang dihasilkannya (Linggiallo *et al.*, 2021). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai disiplin karyawan pada organisasi sekaligus prosesnya dalam capaian tujuan dengan upaya untuk jangka panjang (Kurniasari *et al.*, 2018).

PT. Nikomas Gemilang Serang merupakan salah satu industri manufaktur yang beroperasi dibidang pabrik pembuatan sepatu. Produk-produknya banyak diminati dan semua produknya ekspor ke luar negeri. Untuk mempertahankan kualitas hasil yang baik tentunya diperlukan *performance* yang tinggi. Saat ini masalah yang dialami yaitu *performance* dalam implementasinya pada PT. Nikomas Gemilang Serang belum berjalan baik sesuai yang diharapkan oleh pihak manajemen, salah satu hambatan yang dialami ialah dibidang oprasional ataupun sumber daya manusianya. Ada sebagian penemuan yaitu bahan *defect* meningkat dan hasil produksipun menurun pada tiap bulannya otomatis membuat sasaran menurun. Minimnya penyempurnaan sistem mutu dengan cara yang berkelanjutan. Minimnya pembelajaran serta *training* yang menyebabkan operator dalam proses pembuatannya kurang mengerti atas mutu yang diharapkan

industri. Minimnya pemahaman mutu produk, otomatis operator dalam proses pembuatannya cuma berpaku pada sasaran jumlah pembuatan yang di tetapkan industri, tanpa memperhatikan mutu penciptaan suatu produk. Dalam hal tersebut faktor-faktor yang dapat meningkatkan *performance* yaitu dengan meningkatkan *extrinsic motivation* dan *interpersonal trust* kepada pegawai.

Hasil studi (Fernadi *et al.*, 2016), dan (Widiantari, 2019), kemudian hasil studi (Jaworski *et al.*, 2018) dan penelitian (Nguyen *et al.*, 2020), mencatat dalam hasil penelitiannya, *extrinsic motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *employe performance*. Kemudian ada perbedaan hasil studi yang dilakukan oleh (Mujahid & Nugraha, 2020), penelitian (Dharmayati, 2019), (Samuel & Septina, 2020), dan penelitian (Kuvaas *et al.*, 2017), dalam hasil penelitiannya menguraikan, *extrinsic motivation* tidak memiliki pengaruh signifikan pada *employe performance*.

## Landasan Teori

### *Employe Performance*

*Performance* pada dasarnya merupakan kemampuan seorang karyawan yang cakap dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu yang dipengaruhi oleh banyak aspek serta dilaksanakan dengan penuh tanggung jawabnya untuk menggapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Muzakki *et al.*, 2019). *Performance* merupakan catatan yang didapat pada prestasi seorang karyawan untuk suatu pekerjaan yang diberikan bersama kegiatan-kegiatannya waktu yang telah ditentukan (Bernandin & Russell 2010: 98; Elshifa, 2018). *Performance* merupakan ukuran kesuksesan seorang pegawai atau suatu kelompok dalam melakukan memenuhi kewajiban ataupun aktivitas yang diberikan kepadanya dengan tanggung jawabnya sesuai hasil yang diharapkan (Suhardi, 2019). *Performance* merupakan hasil yang didapat oleh kelompok/tim kerja atau seorang karyawan yang memiliki perilaku, sikap, etika yang baik yang memenuhi harapan organisasi/perusahaan (Fahmi, 2017: 176). Indikator kinerja *employe performance* antara lain pendapat (Bernadin & Russel 2005; Ricardianto, 2018: 69) adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pemanfaatan waktu, produktivitas dan efektifitas biaya.

### *Extrinsic Motivation*

*Extrinsic motivation* ialah sesuatu motivasi yang muncul dari luar diri karyawan yang menunjang memastikan sikap seorang dalam kehidupan diri karyawan maka mereka bisa membuat antusiasnya tinggi dalam bertugas sebab terpenuhinya harapan karyawan, keamanan dalam lingkungan kerja yang memadai serta impian kepada kompensasinya terwujud (Luthan, 2015: Yusuf, 2021). *Extrinsic motivation* memerlukan perantara antara aktivitas dan beberapa dampak yang tidak dapat dipisahkan dengan sejenis penghargaan yang nyata, otomatis rasa senang karyawan berasal efek dari luar mereka yang mengharuskannya mereka untuk bekerja (Porter dan Lawler 2005; Triadi *et al.*, 2019). Pegawai yang memiliki motivasi ekstrinsik dominan untuk melakukan aktivitas dengan semangat yang tinggi, contohnya yaitu semacam meningkatkan penghasilan, mengorbankan waktunya untuk kelompok, kontak sosial, dan berani mengorbankan waktunya untuk pekerjaan (Lukito *et al.*, 2016). *Extrinsic motivation* ialah semangat yang muncul dari luar yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan terpenuhinya harapan yang nyata (Andry, 2018). *Extrinsic motivation* ialah motivasi yang memunculkan mereka pribadi turut dan dengan kiat melakukan pekerjaan yang maksimal karena adanya perangsang dari luar (Triadi *et al.*, 2019). *Extrinsic motivation* timbul karena ada penyemangat mereka mendukung semangatnya (Sofyan & Uno, 2012:64). Demikian sependapat menurut (Sule & Priansah, 2018: 223) menguraikan motivasi ekstrinsik muncul karena adanya perangsang rasa semangat yang timbul dari eksternal. Indikator *extrinsic motivation* pendapat (Nawawi, 2011; Maulana *et al.*, 2015) yaitu kesempatan dapat naik golongan, lingkungan kerja yang aman, kebijakan organisasi, interaksi dengan rekan kerja, intraksi pimpinan dan pengikut.

### ***Interpersonal Trust***

Kepercayaan interpersonal (*interpersonal trust*), yang merujuk pada intensitas seseorang karyawan percaya, serta mau berperan atas dasar ucapan, aksi, serta ketetapan orang lain (Allister, 1995: 25; Zhang *et al.*, 2020). Kepercayaan interpersonal (*interpersonal trust*) merupakan kondisi intelektual yang mau menyambut kerentanan kepada aksi pihak lain bersumber pada ekspektasi jika pihak lain hendak melaksanakan aksi khusus serta berarti pada mereka (Enam, 2007; Lei *et al.*, 2019). Kepercayaan (*trust*) merupakan sesuatu eskpektasi serta pengharapan positif jika orang lain tidak hendak mengucapkan janjinya, tindakan dan kebijaksanaan berperan dengan cara oportunistik. Keyakinan pada tim merupakan apa yang orang andalkan, membidik pada kerjasama dalam pemakaian pangkal kekuatan buat kemampuan maksimal (Dwika & Adnyani, 2020). Kepercayaan (*trust*) merupakan tingkatan rasa yakin pribadi kepada individu lain yang mempunyai kompetensi, serta orang lain itu sanggup melaksanakan aksi dengan semangat yang tinggi, seimbang, serta dengan petunjuk yang bisa diprediksikan (Latif, 2019). Pimpinan harus memberi wawasan pada pengikut/kelompok yang dikira amat mempunyai kemampuan serta memberi lebih banyak pengetahuan kemudian adanya rasa yakin untuk mengarahkan kelompok/tim yang lain dengan prinsip jujur, seimbang serta berintegritas (Bakker *et al.*, 2006; Latupapua *et al.*, 2020). Kepercayaan (*trust*) dalam manajemen SDM ialah sesuatu atau tingkat keseriusan pegawai yang tidak merasa ketergantungan serta karyawan memiliki integritas pada teman kerja ataupun pimpinan (Dirks & Ferrin, 2002; Anggraini & Rahardjo, 2016). Berikut ini indicator *interpersonal trust* menurut (Nyhan & Marlowe, 1997; Latif, 2019) yaitu keterandalan (*reliability*), emosi positif (*emotional positif*), berorientasi pada pencapaian, terampil dan kejujuran (*honesty*).

### ***Organizational Commitment***

*Organizational commitment* merupakan poin pokok dalam menciptakan soliditas kelompok (Ricardianto, 2018: 175). *Organizational commitment* pada dasarnya pengakuan karyawan yang berlaku seperti bagian dari keselarasan individu karyawan memandang diri karyawan dalam pekerjaannya atau profesinya pada organisasi baik kelompok atau tim yang berarti (Jewell & Siegall 1998; Sutrisno, 2015: 292). *Organizational commitment* sangat dibutuhkan karna kelompok memerlukan individu yang memiliki komitmen yang kuat yang besar karena perusahaan dapat kemudian bertahan serta tingkatan jasa dan produk yang dihasilkannya (Kanwal & Shar, 2021). *Organizational commitment* dapat diartikan ketaatan karyawan pada kelompok, bagian, perusahaan sekaligus prosesnya dalam capaian tujuan dengan tujuan jangka panjang (Kurniasari *et al.*, 2018). Dari uraian (Ivancevich *et al.*, 2008: 184; Wibowo, 2016: 429) menguraikan bahwa komitmen ialah rasa identifikasi, melibatkan tanggung jawab dan ketaatan karyawan atau pengakuan oleh mereka pada kelompok atau tim yang ada. Indikator *organizational commitment* menurut (Steers, 2002; Logahan & Aesaria, 2014; Kanwal & Shar, 2021) yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan dalam memperjuangkan kelompok atau organisasi dan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### ***Pengaruh Extrinsic Motivation Terhadap Employe Performance***

Penelitian (Fernadi *et al.*, 2016) menguraikan dalam hasil penelitiannya motivasi eksterinsik memiliki efek yang signifikan serta penting pada prestasi kerja karyawan. Perihal ini kalau Karyawan termotivasi dengan seluruh berbagai dorongan yang muncul dari luar yang diserahkan instansi/lembaga otomatis bisa tingkatan kemampuan prestasi kerja pegawai. Penelitian (Widiantari, 2019) menyimpulkan dalam penelitiannya motivasi eksterinsik memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, bisa dipastikan tumbuhnya motivasi ekstrinsik yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, hingga hendak terus menjadi cakap tingkatan kemampuan pegawai di Penginapan Grand Inna Kuta. Penelitian

(Andry, 2018) menguraikan dalam hasil penelitiannya motivasi eksterinsik memiliki efek yang signifikan serta penting pada kinerja karyawan. Motivasi serta prestasi keduanya silih berkaitan dan tidak bisa terpisahkan dengan yang lain, hasil aktivitas pegawai akan kecil apabila tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **Pengaruh *Interpersonal Trust* Terhadap *Employee Performance***

Kepercayaan (*trust*) merupakan rasa yakin pribadi individu lain yang mempunyai kompetensi, serta orang lain itu sanggup melaksanakan aksi yang benar, seimbang, serta dengan petunjuk yang bisa diprediksikan (Latif, 2019). Keyakinan pada tim merupakan apa yang orang andalkan, membidik pada kerjasama dalam pemakaian pangkal kekuatan buat kemampuan maksimal (Dwika & Adnyani, 2020). Kepercayaan (*trust*) merupakan tingkatan rasa yakin pribadi individu lain yang mempunyai kompetensi, serta orang lain itu sanggup melaksanakan aksi dengan semangat yang tinggi, seimbang, serta dengan petunjuk yang bisa diprediksikan (Latif, 2019). Pimpinan harus memberi wawasan pada pengikut/kelompok yang dikira amat mempunyai kemampuan serta memberi lebih banyak pengetahuan kemudian adanya rasa yakin untuk mengarahkan kelompok/tim yang lain dengan prinsip jujur, seimbang serta berintegritas (Bakker *et al.*, 2006; Latupapua *et al.*, 2020). Kinerja dimaksud selaku ukuran hasil mutu serta jumlah yang cakup dalam waktu durasi khusus yang dipengaruhi oleh banyak aspek serta dilaksanakan dengan tanggung jawabnya yang diserahkan buat menggapai tujuan organisasi oleh pegawai (Muzakki *et al.*, 2019). Kinerja merupakan pesan yang diperoleh dari guna sesuatu profesi khusus ataupun aktivitas sepanjang rentang waktu periode khusus (Bernandin & Russell 2010: 98; Elshifa, 2018).

### **Pengaruh *Ekstrinsic Motivation* Terhadap *Organizational Commitment***

Penelitian (Astuti, 2019) menyimpulkan pada hasil risetnya motivasi eksterinsik terdapat efek yang signifikan dan penting pada komitmen organisasi. Dalam hasil penelitiannya menulis dengan mendapatkan semangat yang tinggi secara ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai, hendak membuat tingginya komitmen pegawai. Dalam penelitiannya menguraikannya pula, faktor-faktor perhatian semacam pengawasan, pendapatan atau imbalan, keamanan pada lingkungan kerja, ikatan dengan teman kerja, situasi area kegiatan ialah aspek perhatiannya, maksudnya lingkungan perusahaan dapat menjaga pegawai dengan pemuasan faktor-faktor tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Edy Suwignyo & Triastity, 2017) menguraikan dalam hasil risetnya, motivasi eksterinsik terdapat efek yang penting dan signifikan pada komitmen organisasi. Dalam hasil penelitiannya mengemukakan bertugas tidak hanya memberi efek pada kepuasan kerja, demikian pula memberi partisipasi pada kenaikan komitmen organisasional pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Widnyana, 2009) menguraikan pada hasil risetnya motivasi dapat memberi efek signifikan pada komitmen organisasi. Dengan *extrinsic motivation* yang tinggi yang dimiliki pegawai maka berdampak pada tingginya *organizational commitment* yang dimiliki oleh pegawai.

### **Pengaruh *Interpersonal Trust* terhadap *Organizational Commitment***

Kepercayaan interpersonal (*interpersonal trust*), yang merujuk pada intensitas seseorang karyawan percaya, serta mau berperan atas dasar ucapan, aksi, serta ketetapan orang lain (Allister, 1995: 25; Zhang *et al.*, 2020). Kepercayaan interpersonal (*interpersonal trust*) merupakan kondisi intelektual yang mau menyambut kerentanan kepada aksi pihak lain bersumber pada ekspektasi jika pihak lain hendak melaksanakan aksi khusus serta berarti pada mereka (Enam, 2007; Lei *et al.*, 2019). Kepercayaan (*trust*) merupakan sesuatu eskpektasi serta pengharapan positif jika orang lain tidak hendak mengucapjanjinya, tindakan dan kebijaksanaan berperan dengan cara oportunistik. Keyakinan pada tim merupakan apa yang orang andalkan, membidik pada kerjasama dalam pemakaian pangkal kekuatan buat kemampuan maksimal (Dwika & Adnyani, 2020). Kepercayaan (*trust*) merupakan tingkatan rasa yakin pribadi kepada individu lain yang mempunyai

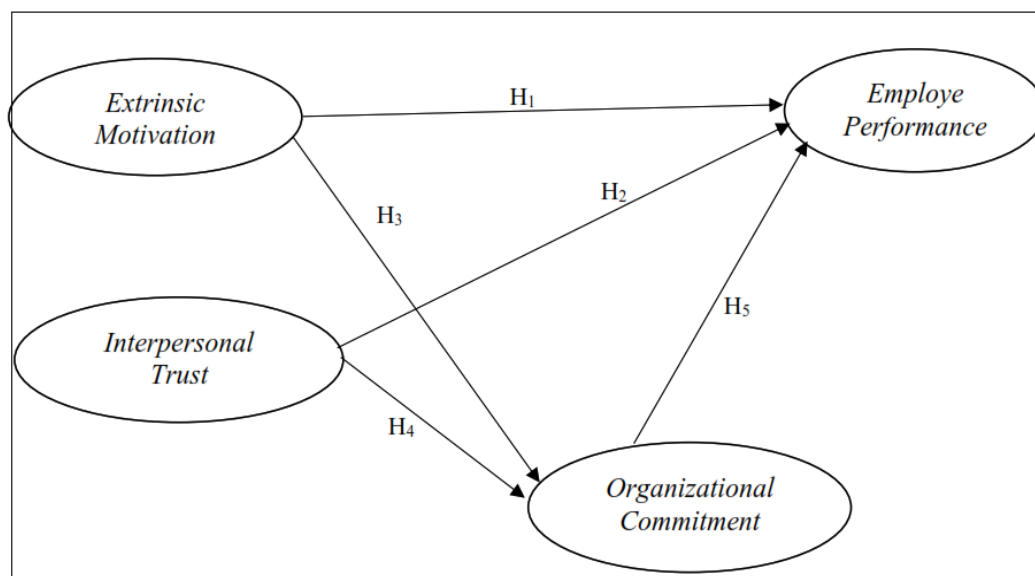
kompetensi, serta orang lain itu sanggup melaksanakan aksi dengan semangat yang tinggi, seimbang, serta dengan petunjuk yang bisa diprediksikan (Latif, 2019). Pimpinan harus memberi wawasan pada pengikut/kelompok yang dikira amat mempunyai kemampuan serta memberi lebih banyak pengetahuan kemudian adanya rasa yakin untuk mengarahkan kelompok/tim yang lain dengan prinsip jujur, seimbang serta berintegritas (Bakker *et al.*, 2006; Latupapua *et al.*, 2020). Kepercayaan (*trust*) dalam manajemen SDM ialah sesuatu atau tingkat keseriusan pegawai yang tidak merasa ketergantungan serta karyawan memiliki integritas pada teman kerja ataupun pimpinan (Dirks & Ferrin, 2002; Anggraini & Rahardjo, 2016). Komitmen organisasi yakni keinginan yang kuat untuk tetap berlaku seperti personel kelompok yang aktif, keinginan untuk berusaha keras layak keinginan kelompok, tim, serta memiliki keinginan keyakinan spesifik dan pengakuan nilai dan tujuan organisasi (Luthan, 2006: 249). Komitmen organisasi sangatlah berarti, yang memiliki tujuan yang baik, strategi yang akurat, dan motivasi lingkungan yang mensupport segalanya dan tidak akan jadi sia-sia bila komitmen karyawan dalam tingkatkan organisasi (Sinambela, 2019: 81).

### **Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance***

*Organizational commitment* merupakan poin pokok dalam menciptakan pengakuan seorang karyawan pada organisasi (Ricardianto, 2018: 175). *Organizational commitment* pada dasarnya pengakuan karyawan yang berlaku seperti bagian dari keselarasan individu karyawan memandang diri karyawan dalam pekerjaannya atau profesinya pada organisasi baik kelompok atau tim yang berarti (Jewell & Siegall 1998; Sutrisno, 2015: 292). *Organizational commitment* sangat dibutuhkan karna kelompok memerlukan individu yang memiliki komitmen yang kuat yang besar karena perusahaan dapat kemudian bertahan serta tingkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya (Kanwal & Shar, 2021). *Organizational commitment* dapat diartikan ketaatan karyawan pada kelompok, bagian, perusahaan sekaligus prosesnya dalam capaian tujuan dengan tujuan jangka panjang (Kurniasari *et al.*, 2018). Pegawai yang memiliki dukungan kegiatan yang tinggi, memiliki anggapan yang bagus kepada kelompok serta memberi anggapan kepada kesamarataan, hingga pegawai hendak dengan ikhlas berperan melampaui impian kelompok pada pekerjaannya yang diselesaikan dengan cara ikhlas (Widodo *et al.*, 2019). Dari opini di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* dapat mempengaruhi secara signifikan pada *employee performance*.

### **Kerangka Model Penelitian**

Kerangka pemikiran meningkatkan *employee performance* dengan *extrinsic motivation* dan *interpersonal trust* dimediasi oleh *organizational commitment* yang akan mampu mengakselerasi kenaikan *employee performance* dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Model Penelitian  
Sumber: Dikembangkan dalam penelitian 2021

**Metode Penelitian**

Dalam riset ini metode yang digunakan penulis ialah penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausal (*cause effek*). Metode kausal (*cause effek*) ialah penelitian akan mencari uraian dalam bentuk hubungan, efek, dampak dan efek kausal (sebab-akibat) berbagai konsep atau sebagai faktor ataupun sebagian cara yang dirancang pada ilmu manajemen (Ferdinand, 2014: 7). Populasi merupakan sekumpulan dari bagian yang berbentuk peristiwa, mengenai responden yang memiliki kepribadian/karakter yang serupa yang jadi pusat perhatian seseorang peneliti (Ferdinand, 2014: 171). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi Nike Bagian Hottpress yang berjumlah 436 responden. *Sample* ialah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili beberapa dari populasi tersebut (Yusuf, 2017: 150). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian Hottpres berjumlah 120 responden dengan teknik *sampling* menggunakan *proporsionet stratifit random sampling* dengan menggunakan 6 × 20 jumlah variabel parameter (indikator). Menurut (Ferdinand, 2014: 173) menguraikan pendapatnya penarikan sampel untuk penelitian kuantitatif menggunakan SEM dengan *SmartPLS* paling sedikit 5 di kali jumlah indicator parameter. Dalam penelitian ini jumlah indicator seluruh variabel penelitian adalah 20 indikator. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan angket kuesioner dengan skala 1 – 10 dengan menggunakan metode *agree disagree scale*. 120 kuesioner telah diperoleh dari responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif dengan menggunakan program bantuan *SPSS* versi 26, kemudian untuk mencari pengaruh antar variabel menggunakan analisis inferensial dengan program bantuan *SmartPLS* versi 3.29 melalui uji *outer model* dengan meliputi uji validitas dan uji perhitungan reliabilitas kemudian dengan melihat nilai *scuer root* masing-masing variabel. Kemudian dilanjut dengan uji *inner model* dengan melihat nilai  $R^2$  (*R Square*). Untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel menggunakan uji *bootstrapping* dengan melihat *direct effect* dan *indirect effect*.

**Tabel 1. Variabel dan Indikator Parameter**

No	Variabel	Indikator Parameter
1.	<i>Employe Performance</i>	5 Indikator Parameter
2.	<i>Ekstrinsic Motivation</i>	5 Indikator Parameter
3.	<i>Interpersonal Trust</i>	5 Indikator Parameter

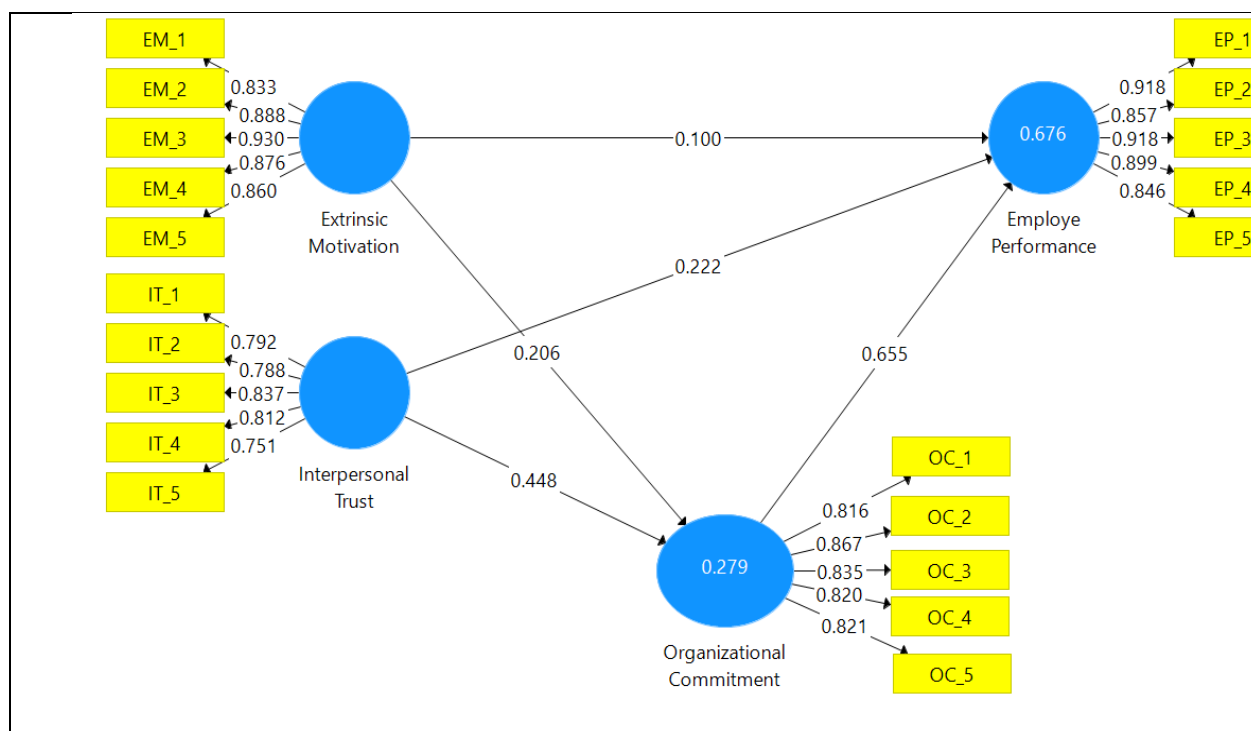
4.	<i>Organizational Commitment</i>	5 Indikator Parameter
	Jumlah	20 Indikator Parameter

Sumber: dikembangkan dalam penelitian

**Hasil**

**Hasil outeroading**

Saat sebelum melaksanakan tes asumsi sehingga perlu uji coba keabsahan buat menampilkan seberapa positif suatu metode instrumen ataupun cara mengukur atas sesuatu rancangan. Dalam riset ini uji coba keabsahan dicoba dengan memandang angka *convergent validity* serta *discriminant validity*. Selanjutnya yakni hasil uji coba keabsahan bisa diamati pada sketsa sebagai berikut:



Gambar 2 Outer Model Penelitian  
Sumber: Hasil olah data penelitian 2021

Pada gambar diatas menunjukkan kalau seluruh elastis dari setiap indicator memiliki nilai lebih besar dari 0.70 otomatis bisa penuh standar kesahihan suatu data. Pendapat (Ghozali & Latan., 2015: 74) Indicator diklaim ril bila tiap- tiap indicator mempunyai angka outer loading lebih besar dari 0.70. Tidak hanya memandang angka dari outer loading, convergent validitas pula bisa diamati dari angka (AVE) wajib lebih besar dari 0.50 (Ghozali & Latan., 2015: 74). Pada bentuk ini angka average variance ekstrakted tiap- tiap variable terletak posisi di atas 0.50 semacam nampak pada gambar sebagai berikut:



**Construct Reliability and Validity**

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...	Copy to Clipboar
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliabil...	Average Variance Extracted (AVE)	
Employee Performance	0.933	0.935	0.949	0.789	
Extrinsic Motivation	0.926	0.938	0.944	0.771	
Interpersonal Trust	0.857	0.871	0.896	0.634	
Organizational Commitment	0.889	0.892	0.918	0.692	

Gambar 3 Nilai *Crombach's Alpha*, *Composite Reliability* dan *AVE*

Sumber: Output *SmartPLS 3.29* diolah 2021

Gambar diatas menunjukkan memiliki nilai dari pengujian reliabilitas memperlihatkan nilai *Crombach's Alpha*, *Composite Reliability* pada semua variabel terdapat angka poin diatas 0.70. Demikian kesimpulannya adalah seluruh variable ialah reliabel ataupun penuh tes *reliability*, kemudian nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.50 sehingga *construct reliability & validity* terpenuhi.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hasil anggapan diklaim diperoleh bila angka T Statistic dan nilai indeks t tabel > (1. 960) ataupun P values lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Hasil itu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel. 2 Hasil Uji *Bootstapping Direct Effect***

<i>Path Coefficient Direct Effect</i>				
Hipotesis	Hubungan Pengaruh Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
H <sub>1</sub>	<i>Extrinsic Motivation</i> → <i>Employee Performance</i>	0.100	2.156	0.032
H <sub>2</sub>	<i>Interpersonal Trust</i> → <i>Employee Performance</i>	0.222	3.198	0.024
H <sub>3</sub>	<i>Extrinsic Motivation</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0.206	2.271	0.000
H <sub>4</sub>	<i>Interpersonal Trust</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0.448	5.197	0.000
H <sub>5</sub>	<i>Organizational Commitment</i> → <i>Employee Performance</i>	0.655	9.950	0.000

Sumber: Output *SmartPLS 3.29* diolah 2021

Di atas merupakan hasil uji *Bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29* dapat dijelaskan pada penjelasan di bawah ini:

**Pengaruh *Extrinsic Motivation* Terhadap *Employee Performance***

Dari hasil pengujian hipotesis asumsi dalam riset ini membuktikan pada variabel *extrinsic motivation* terdapat efek yang penting pada *employee performance*. Dengan didapat *coefisient intervals original sample* 0. 100 serta angka T statistic 2.156 lebih besar dari t tabel (1.960) serta angka *p values* 0. 032 lebih kecil dari tingkat signifikansi (0.05). Hasil ini menunjukkan dengan adanya motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerjapun akan semakin meningkat. Responden mengatakan jika keterbukaan kesempatan buat naik jenjang karir yang

semakin terbuka, terpenuhinya keamanan dalam kegiatan, kebijaksanaan organisasi bagus, ikatan antara rekan-rekan dalam pekerjaan selaras dan kemudian terjalannya antara pimpinan dan pengikut selaras berdampak pada *employe performance yang tinggi*. Motivasi serta prestasi karyawan keduanya silih berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain, hasil aktivitas pegawai akan kecil apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, sampai jenjang keahlian mereka akan semakin tinggi. Masing-masing perusahaan membutuhkan pegawai dapat meningkatkan prestasinya, dengan demikian pegawai itu harus berusaha keras menata diri bukan pasrah pada kodrat. Pandangan motivasi ialah keahlian akan mempengaruhi keahlian karyawan yang dimiliki seseorang. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan sepenuh keahlian yang dipunya untuk mencapai hasil yang maksimum, kemudian lagi diperlukan adanya inisiator biar seseorang karyawan mau mengenakan seluruh potensinya (Andry, 2018). Studi ini didukung dengan studi yang dilakukan oleh riset terdahulu dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik pada kinerja karyawan. Riset ini searah dengan riset terdahulu yang telah dilakukan peneliti (Fernadi *et al.*, 2016; Widiyanti, 2019; Andry, 2018; Fakhrian Harza *et al.*, 2015).

### **Pengaruh *Interpersonal Trust* Terhadap *Employe Performance***

Dari hasil pengujian hipotesis asumsi dalam riset ini membuktikan pada variabel *interpersonal trust* terdapat efek yang penting pada *employe performance*. Dengan didapat *coefisient intervals original sample* 0.100 serta angka *coefisient intervals original sample* 0.222 dan nilai *T statistic* 3.580 lebih besar dari *t tabel* (1.960) serta angka *p values* 0.024 lebih kecil dari tingkat signifikansi (0.05). Dalam riset ini *interpersonal trust* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi *employe performance*. Dengan karyawan menjadi teladan yang tinggi, memiliki emosional yang positif, rasa berorientasi pada pencapaian yang tinggi, dan memiliki kejujuran yang tinggi maka dapat menjadi tingginya. Kepercayaan (*trust*) merupakan tingkatan rasa yakin pribadi kepada individu lain yang mempunyai kompetensi, serta orang lain itu sanggup melaksanakan aksi yang benar, seimbang, serta dengan metode yang bisa diprediksikan (Latif, 2019). Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwika & Adnyani, 2020; Latif, 2019; Rakasiwi & Rahayuda, 2017; Latupapua *et al.*, 2020; Fiona & Wijayanti, 2020) yang menyatakan bahwa *interpersonal trust* berpengaruh signifikan serta penting terhadap *employe performance*.

### **Pengaruh *Extrinsic Motivation* Terhadap *Organizational Commitment***

Dari hasil pengujian hipotesis asumsi dalam riset ini membuktikan pada variabel *style transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Diperoleh nilai *T statistic* 2.271 > *T tabel* (1.960) dan nilai *P values* 0.000 < sig (0.05) dengan nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.206. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi karyawan yang merasakan *extrinsic motivation* maka semakin tinggi *organizational commitment*. Dengan begitu anggapan yang peneliti ajukan bisa di terima. Responden mengatakan kalau mereka merasakan kesempatan buat berkarir, keamanan dalam kegiatan yang dialami karyawan, kebijaksanaan kelompok, mutu supervise ikatan dampingi rekan-rekan kegiatan yang mendukung serta selaras, dan ikatan dampingi pimpinan serta pengikut selaras bisa tingkatkan nilai-nilai kelompok, karyawan ikut serta dalam bertugas dengan mensupport tujuan perusahaan, mempunyai kemauan yang tinggi, senantiasa terletak di dalam kelompok, karyawan mempunyai jalinan penuh sikap positif yang tinggi kepada rekan kerjanya, dan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa dampak yang tidak bisa dipisahkan dengan penghargaan nyata, otomatis rasa senang berasal dari dampak dari luar yang menuntun kegiatan (Porter dan Lawler 2005; Triadi *et al.*, 2019). Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Astuti,

2019; Edy Suwignyo & Triastity, 2017; Widnyana, 2009; Adolfina & Trang, 2019; Triadi & Hidayah, 2019) yang menyatakan bahwa *extrinsic motivation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment*.

### **Pengaruh *Interpersonal Trust* Terhadap *Organizational Commitment***

Dari hasil pengujian hipotesis asumsi dalam riset ini membuktikan pada variabel *interpersonal trust* terdapat efek penting dan signifikan pada *organizational commitment*. Dengan diperoleh *coefisient intervals original sample* 0.448 dan nilai *T statistic* 5.197 > *T tabel* (1.960) dan nilai *P values* 0.000 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi *interpersonal trust* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *organizational commitment*. Pemimpin mengarah kurang memberi wawasan dengan anggota regu yang dikira amat mempunyai kemampuan serta memberi lebih banyak pengetahuan kala terdapatnya rasa yakin pada kelompok/tim yang lain dengan prinsip jujur, seimbang serta berintegritas (Bakker *et al.*, 2006; Latupapua *et al.*, 2020). Kepercayaan (*trust*) dalam kondisi manajemen merupakan bentuk keseriusan pegawai kepada keseriusannya terhadap suatu pekerjaannya serta integritas pada rekan-rekan dalam melakukan kegiatan (Dirks & Ferrin, 2002; Anggraini & Rahardjo, 2016). Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakasiwi & Rahayuda, 2017; Latupapua *et al.*, 2020; Fiona & Wijayanti, 2020) yang menyatakan bahwa *interpersonal trust* berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational commitment*.

### **Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Employe Performance***

Dari hasil pengujian hipotesis asumsi dalam riset ini membuktikan pada variabel *organizational commitment* terdapat efek signifikan dan penting pada *employe performance*. Kemudian perolehan point *coefisient intervals original sample* 0.665 dan nilai *T statistic* 9.950 > *T tabel* (1.960) dan nilai *P values* 0.000 < sig (0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan yang memiliki *organizational commitment* maka semakin tinggi *employe performance*. Dimana terus menjadi besar tingkat komitmen karyawan yang dipunyai oleh seseorang karyawan hingga terus menjadi besar kemampuan karyawan. Logahan & Aesaria, (2014) menguraikan komitmen seorang karyawan berlaku seperti rasa identifikasi (kepercayaan pada nilai- nilai organisasi atau perusahaan), kesertaan (keinginan untuk berusaha sebaik mungkin dapat menjadi buat keinginan kelompok) dan disiplin (keinginan untuk tetap jadi personal- personal yang berkaitan) yang nyatakan oleh seorang pekerja pada organisasinya. Komitmen seseorang karyawan yakni keinginan yang kuat untuk tetap berlaku seperti personel kelompok yang spesial, keinginan untuk berusaha keras layak keinginan kelompok/tim, keyakinan spesial dan pengakuan nilai dan tujuan kelompok dalam perusahaan (Luthan, 2006: 249). Komitmen karyawan sangatlah berarti, tujuan yang baik, strategi yang cocok, dan keinginan zona yang mensupport segenap akan jadi sia-sia bila komitmen karyawan dalam tingkatkan perusahaan tidak ada (Sinambela, 2019: 81). Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kawiana, 2018; Vipraprastha *et al.*, 2018; Kusumayadi & Ali, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

**Tabel. 3 Hasil Uji *Bootstapping Indirect Effect***

Hubungan Pengaruh Variabel	Specific Indirect Effect		
	Original Sample	T Statistic	P Values
<i>Extrinsic Motivation</i> → <i>Organizational Commitment</i> → <i>Employe Performance</i>	0.135	2.534	0.023
<i>Interpersonal Trust</i> → <i>Organizational Commitment</i> → <i>Employe Performance</i>	0.293	5.001	0.000

*Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2021*

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat kalau ada 2 ikatan yang menjelaskan terdapat tidaknya efek tidak langsung bisa dilihat antara lain yakni:

1. Mediasi 1: hubungan pengaruh tidak langsung *extrinsic motivation* terhadap *employe performance* dimediasi oleh *organizational commitment* diperoleh nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.135 dengan nilai *T statistic* 2.534 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.023 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* mampu memediasi hubungan pengaruh *extrinsic motivation* terhadap *employe performance*.
2. Mediasi 2: hubungan pengaruh tidak langsung *interpersonal trust* terhadap *employe performance* dimediasi oleh *organizational commitment* diperoleh nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.293 dengan nilai *T statistic* 5.001 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.000 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* mampu memediasi hubungan pengaruh *interpersonal trust* terhadap *employe performance*.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis yang penulis ajukan diperoleh kesimpulan yang empiris yakni, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *extrinsic motivation* memiliki efek yang signifikan serta penting pada *employe performance* terdukung atau diterima artinya semakin tinggi *extrinsic motivation* yang didapatkan oleh pegawai maka semakin tinggi *employe performance*. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *interpersonal trust* memiliki efek yang signifikan pada *employe performance* terdukung atau diterima artinya semakin tinggi *interpersonal trust* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi *employe performance*. Demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *extrinsic motivation* memiliki efek yang signifikan serta penting pada *organizational commitment* terdukung atau diterima artinya semakin tinggi *extrinsic motivation* yang didapat oleh pegawai maka semakin tinggi *organizational commitment*. Kemudian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *interpersonal trust* memiliki efek yang signifikan serta penting pada *organizational commitment* terdukung atau diterima artinya semakin tinggi *interpersonal trust* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi *organizational commitment*. Kemudian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *organizational commitment* memiliki efek yang signifikan serta penting pada *employe performance* terdukung atau diterima artinya semakin tinggi karyawan yang memiliki *organizational commitment* maka semakin tinggi *employe performance*.

### **Daftar Pustaka**

- Adolfina, M., & Trang. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 731–740.
- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jwem STIE Mikro Skill*, 8(2), 117–126.
- Anggraini, M. M., & Rahardjo, M. (2016). Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–14.
- Aprianto, B., & Jacob, F. A. (2015). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia* (Edisi Revi). PPM Manajemen Jakarta.
- Astuti, D. K. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan

- Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin Edc Bca Pada PT. Lang Jaya Makmur Bersama. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(1), 94–109.
- Dharmayati, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Manajemen*, 429–450.
- Dwika, I. A. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Keadilan Organisasional, Trust, Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2207.
- Edy Suwignyo, A. W., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi (Survei pada Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN Area Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11, 1–18.
- Elshifa, A. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organization Citizen Behaviour (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan). *Economicus, Politeknik Pusmanu Pekalongan*, 9(1).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi* (Cetakan 1). CV. Alfabeta Bandung.
- Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, Y. M. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–8.
- Ferdinand. A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi 5). Universitas Diponegoro Semarang.
- Fernadi, Wahy, & Hidayati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 5(2).
- Fiona, F., & Wijayanti, I. O. (2020). Pengaruh Kepercayaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Dengan Narsisme Sebagai Variabel Moderasi Pada Umkm Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 144–155.
- Firdausi, A. (2018). Pengaruh Supervisi dan Kepercayaan Diri terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN di Jakarta Timur. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 2(3).
- Fitriati, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal Teacherpreneur*, 1, 24–32.
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis* (Edisi 2). PT. Gramedia Widia Sarana Jakarta.
- Ghozali. I & Latan. H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The Effects of Training Satisfaction , Employee Benefits, and Incentives on Part-time Employees ' Commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74(October 2017), 1–12.

- Kanwal, Z., & Shar, A. H. (2021). Impact of Stress and Extrinsic Motivation on Organizational Commitment : Empirical Analysis of Banking Sector. *Elementary Education Online Journal*, 20(5), 4609–4613. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.508>
- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Kolonio, G., Mandey, S., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4212–4221.
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352–371.
- Kusumayadi, F., & Ali, M. (2019). Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(4), 503–513. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i4.473>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Latif, E. A. (2019). Keadilan Prosedural Sebagai Anteseden Dari Organizational Citizenship Behavior: Peranan Mediasi Kepercayaan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 118–134.
- Latupapua, C. V., Lewaherilla, N. C., & Risambessy, A. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasional dan Perilaku Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 199–208.
- Lei, H., Nguyen, T. T., & Le, P. B. (2019). How Knowledge Sharing Connects Interpersonal Trust And Innovation Capability: The Moderating Effect Of Leadership Support. *Chinese Management Studies*, 13(2), 276–298.
- Linggiallo, H. D., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Adhimursandi, D. (2021). The Effect Of Predictor Variables On Employee Engagement And Organizational Commitment And Employee Performance. *Journal Departement of Management, Faculty of Economics and Business*, 11, 31–40. <https://doi.org/10.52677/j.msl.2020.8.033>
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- Lukito, H. P., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono et al, Andi Ofset Yogyakarta.
- Mujahid, & Nugraha, P. H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen Dan*

- Organisasi, Universitas Fajar Makasar*, 2(November), 114–121.
- Muzakki, Eliyana, A., & Muhtadi, R. (2019). Is Employee Performance Affected by Organizational Cuoture , Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB)?: An Empirical Investigation. (*International Journal of Integrated Education, Engineering and Business*), 1(1), 36–42.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (a Study of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2), 1–16. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Rakasiwi, I. D. G. D., & Rahayuda, A. G. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Mediasi Trust In Leadership Pada Karyawan The Lodek Villas. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 5–9.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management* (Edisi 1). In Media STMT Trisakti Perss Jakarta.
- Samuel, T., & Septina, F. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *Jurnal of Economic, Management, and Accounting*, 3(September), 103–112. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Edisi 1). Bumi Aksara Jakarta.
- Sofyan, H., & Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Penerapannya dalam Penelitian* (Cetakan Ke). UNY Press Yogyakarta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Sule, E. T., & Priansah, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan* (Edisi Pert). PT. Refika Aditama.
- Sutrisno. H. Edy. (2015). *Budaya Organisasi* (Edisi Ke 4). Kencana Prenada Media Group.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 1–17.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Widiantari, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali*. 14(2), 82–94.
- Widnyana, I. G. N. (2009). *Efek Pemoderasian Status Kepegawaian Pada Pengaruh Motivasi Dan*

*Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. 1–15.*

- Widodo, A., Sunaryo, H., & Khairul. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang*, 53(9), 1689–1699.
- Yusuf. A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana.
- Yusuf, M. (2021). Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT . Alwi Assegaf Palembang. *Journal Management, Business and Accounting*, 20(1), 18–31.
- Zhang, S., Bowers, A. J., & Mao, Y. (2020). Authentic Leadership And Teachers' Voice Behaviour: The Mediating Role Of Psychological Empowerment And Moderating Role Of Interpersonal Trust. *Educational Management Administration and Leadership*, 9.