

Pengaruh Leadership dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Sehati Jaya Bogor

M. Azis Firdaus, Rachmatulailiy Tinakartika Rinda, Agung Wibowo, Fajar Haerudin Hamsyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162

Info Artikel

Kata Kunci:
Modal kerja, Pemberian Kredit, Profitabilitas.

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Keywords:
Leadership, Commitment, Performance, employees

Korespondensi Penulis:
Muhamad Azis
Firdaus, Rachmatulailiy
Tinakartika Rinda, Agung
Wibowo, Fajar Haerudin
Hamsyah
Email:
azisfirdaus@uika-bogor.ac.id,
rachmatulailiy@uika-bogor.ac.id,
agung.wibowo@uika-
bogor.ac.id,
Fajar2welah@gmail.com



Abstraksi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana antara hubungan Leadership dan Komitmen Terhadap Kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang responden karyawan CV Mitra Sehati Jaya Bogor. Metode yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV Mitra Sehati Jaya Bogor dan diolah dengan menggunakan aplikasi komputer. Penelitian ini dilakukan di CV Mitra Sehati Jaya Bogor. Variabel Leadership dan komitmen Terhadap Kinerja diperoleh hasil uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, statistik inferensial, uji regresi, determinasi, uji T dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan R hitung adanya hubungan yang kuat antara Leadership (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Kinerja (Y). Maka terdapat pengaruh baik antara Leadership dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Sehati Jaya Bogor.

Abstract

This research was conducted to find out the extent between leadership relationship and commitment to performance. The sample in this study was 60 respondents of CV Mitra Sehati Jaya Bogor employees. The method is to spread the questionnaire to employees of CV Mitra Sehati Jaya Bogor and processed using computer applications. This research was conducted at CV Mitra Sehati Jaya Bogor. Leadership variables and commitment to performance obtained validity test results, reliability test, descriptive analysis, inference statistics, regression test, determination, T test and F test. The results of this study showed R count there is a strong relationship between Leadership (X1) and Commitment (X2) to Performance (Y). Therefore, there is a good influence between Leadership and Commitment to Employee Performance CV Mitra Sehati Jaya Bogor.

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi, organisasi menjadi bagian penting dari unsur sumber daya manusia, hal ini merupakan sarana penting agar tujuan yang hendak dicapai dalam suatu organisasi lebih mudah direalisasikan dan ini berkaitan terhadap pengimplementasian dari tahapan pekerjaan dan ketersediaan sumberdaya. Ketersediaan dari sumber daya manusia itu sendiri penting untuk diperhatikan dan harus dikelola dengan baik agar memiliki tingkat pertumbuhan dalam kehidupannya menjadi lebih baik. Kemampuan kemajuan suatu perusahaan menjadi bagian dari kemampuan sumber daya manusia. aset terpenting dalam menopang kesuksesan suatu organisasi yang merupakan hasil dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penyaluran seluruh ketentuan organisasi maka diperlukan tingkat keahlian yang memadai dibidangnya. Peran penting sumber daya manusia membuat keberadaannya dipertimbangkan bagi seluruh unsur manajemen di dalam perusahaan. Seiring pesatnya peningkatan teknologi, tetapi keterlibatan manusia akan tetap dalam peran utama dan penting bagi kesuksesan suatu organisasi.

Dari keterlibatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompoten didasari dengan campur tangan pemimpin perusahaan Komitmen karyawan akan sangat dipengaruhi terhadap kualitas pemimpin yang menjalankan suatu arahan yang mengarah pada tujuan organisasi. Kualitas pemimpin akan membuat suatu komitmen karyawan yang akan diikuti dengan timbulnya peningkatan kinerja karyawan sehingga organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai arah tujuan organisasi yang telah di tentukan. Tercapainya suatu hasil organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan cara menanamkan perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk tujuan yang diinginkan. Para pemimpin bisa

mempengaruhi kualitas kepribadian seseorang pekerja dan terutama tingkat prestasi sesuai dengan tingkatan kualitas kerja organisasi. Hal utama yang menjadikan suksesnya tujuan organisasi tidak terlepas dari kepemimpinan yang di jalankannya, maka dari itu pemimpin harus memberikan progres yang terbaik untuk mengungguli pencapaian atas semua yang terkait dalam keunggulan organisasi agar dapat berkembang lebih baik.

Selain itu, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan dapat dilihat melalui interpretasi nya terhadap kesetiaan dari kewajiban disebut suatu organisasi, oleh karenanya kedua belah pihak akan merasa diuntungkan dari kesetiaan atau komitmen tersebut sebab adanya dampak positif yang didapatkan bagi pegawai dan mereka secara langsung akan merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan, memperoleh dorongan untuk terus bekerja, berhasil mencapai sesuatu yang sesuai dengan keinginan dan terus memberikan kontribusi terbaik terhadap suatu organisasi.

CV Mitra Sehati Jaya Bogor adalah perusahaan yang dalam pelaksanaannya identik dengan penjualan dan service yang berlokasi di Kabupaten Bogor dengan produknya yaitu sepeda motor Honda. Sebagai bahan penilaian dan promosi, maka dapat dilihat dari servis kendaraan bermotor serta fungsi dan tujuan perusahaan. Dalam sebuah organisasi tujuan yang hendak dicapai yaitu komitmen dari karyawan itu sendiri serta mampu menghasilkan tingkat kinerja yang baik dan hal ini harus melekat terhadap kepribadian setiap individu, Adapun rujukan tersebut membuat terciptanya kepuasan pelanggan dalam pembelian sehingga akan mengesampingkan beberapa hal yang membuat perusahaan mengalami kerugian seperti tidak memberikan pelayanan yang baik. sebab kinerja karyawan memiliki ekstensi yang begitu relevan utama menjadi bahan pertimbangan dan ini akan menentukan perusahaan akan dapat maju atau justru sebaliknya, sementara selain dari hal tersebut berdasarkan pelanggan yang mendapatkan

pelayanan yang baik membuat mereka akan bersifat setia untuk melakukan pembelian dan hal ini menjadi faktor penentu dari karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini sangat penting di setiap organisasi atau perusahaan pengaruh leadership bisa menjadikan seorang karyawan untuk berkomitmen serta menimbulkan Kinerja karyawan lebih baik di organisasi atau perusahaan.

2. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Data yang dihitung berupa angka-angka yang dapat dihitung dari CV Mitra Sehati Jaya Bogor, seperti jumlah karyawan pendukung penelitian dan data lainnya. Sumber data yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Responden yang diambil oleh peneliti ialah seluruh karyawan PT Mitra Sehati Jaya Bogor yang berjumlah 60 orang. Analisa yang digunakan peneliti yaitu analisa regresi berganda dan uji yang digunakan diantara uji t dan uji F.

Uji t (Analisis Parsial)

Pengujian terhadap penelitian ini dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Ho diterima jika t tabel $>$ t hitung , atau

Ha diterima jika t tabel $>$ t hitung

Uji F (Analisis Simultan)

Uji signifikansi terhadap uji koefisien korelasi berganda dilakukan kemudian setelah dilakukan uji t Untuk kemudahan dalam proses estimasi dan untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan yang terjadi, maka proses estimasi dalam penelitian ini akan menggunakan aplikasi komputer.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan kegiatan penelitian yang dilangsungkan, agar dapat mengetahui perhitungan masalah sudah dilakukan pengujian, kemudian melakukan observasi terhadap data yang hendak dianalisis, serta mencermati dan menjelaskan dengan rinci hasil yang didapatkan dari berbagai pihak sebagai bentuk informasi. Dengan demikian, beberapa pengimplementasian yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data seperti halnya kuisisioner yang juga disebarkan di ambil kembali untuk mengetahui jawaban secara umum, digunakan aplikasi komputer agar pengolahan data untuk melakukan pengujian jenis validitas serta realibilitas perhitungan.

Berdasarkan uji validitas terhadap sepuluh item pertanyaan di setiap variabel X1, X2, dan X3 menunjukkan hasil yang valid. Sementara uji reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan pada tiap variabel menunjukkan hasil reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakannya untuk bertujuan menilai sebaran data pada sebuah variabel, dengan berlandaskan kesesuaian sebaran data tersebut agar mengetahui berdistribusi normal atau tidak.

Ho : Populasi berdistribusi normal

Ha : Populasi tidak berdistribusi normal

Tabel 1. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
		<i>Leadership</i>	<i>Komitmen</i>	<i>Kinerja</i>
N		60	60	60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	39,8	38,53	38,58
	<i>Std. Deviation</i>	4,046	5,209	4,339
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,13	,128	,108
	<i>Positive</i>	0,13	,125	,108
	<i>Negative</i>	-0,072	-,128	-,095
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1,009	,988	,833
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,260	,283	,491

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah

Uji normalitas ini dapat dilihat dari garis asymp. sig (2-tailed). Jika nilai sig > 0,05 maka dapat diterima atau data berdistribusi normal. Jika nilai sig < 0,05 maka dapat ditolak atau data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 1 dan dengan menggunakan taraf nyata 5% maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian terdistribusi normal.

Pengaruh Antara Leadership (X1) dan Kinerja (Y)

Tabel 2. Hasil Regresi hubungan X1 dan Y

<i>Model Summary</i>				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.945 ^a	.893	.891	1.66346

Predictors: (constant), leadership
 Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Interpretasi pada persamaannya, yaitu : Konstanta sebesar -3.290 Oleh karena itu, jika variabel utama Leadership adalah nol, maka jumlah variabel kinerja (Y) -3.290. Arah hubungan dengan koefisiensi Variabel Leadership 1,055 artinya tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) bernilai negatif atau nilai variabel Leadership adalah 1,055 untuk setiap keturunannya, yang akan membuat nilai variabel kinerja (Y) sekitar -3.290. hasil koefisien determinasi sebesar 0,945 atau (95%), dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Leadership terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 95%, dan sisanya 5% disebabkan karena penelitian ini tidak termasuk oleh faktor lain.

Pengaruh Antara Komitmen (X2) dan Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Regresi hubungan X1 dan X2 terhadap Y

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.507	1.151		-.440	.661
Leadership	.270	.080	.242	3.353	.001
Komitmen	.728	.070	.752	10.438	.000

a. Dependent variabel : Kinerja.

Sumber : Data diolah

Tabel 3. Hasil Regresi hubungan X2 dan Y

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.645	1.037		1.587	.118
Komitmen	.946	.027	.978	35.50	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Interpretasi pada persamaannya, yaitu : Konstanta sebesar 1.645 oleh karena itu, jika variabel utama komitmen adalah nol, maka jumlah variabel kinerja (Y) 1.645. Arah hubungan dengan koefisiensi. Variabel komitmen 0.946 artinya tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) bernilai negatif atau nilai variabel komitmen adalah 1,055 untuk setiap keturunannya, yang akan membuat nilai variabel kinerja (Y) sekitar 1.645. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,945 atau (97.8%), dapat diketahui bahwa pengaruh variabel komitmen terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 97.8%, dan sisanya 2.2% disebabkan karena penelitian ini tidak termasuk oleh faktor lain.

Pengaruh Antara Leadership (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Regresi hubungan X1 dan X2 terhadap Y

Interpretasi pada persamaannya, yaitu Konstanta sebesar 1.645 oleh karena itu, jika variabel Leadership dan komitmen adalah nol, maka jumlah variabel kinerja (Y) -507. Arah hubungan dengan koefisiensi Variabel Leadership 0.270 artinya berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) kuat dan kenaikan nilai skor variabel Leadership 0.270, nilai variabel komitmen adalah 0.728 maka untuk setiap keturunannya, yang akan membuat nilai variabel kinerja (Y) sekitar -507 Variabel komitmen 0.728 artinya berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) kuat dan kenaikan nilai skor variabel komitmen 0.728, nilai Variabel Leadership 0.270 maka untuk setiap keturunannya, yang akan membuat nilai variabel kinerja (Y) sekitar -507. Uji koefisiensi determinasi sebagai petunjuk seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square. Hasil dari koefisien dapat dilihat Pada Tabel 4.25 yang sebesar .981 atau 98.1%, dapat

Pembahasan

Pengaruh Leadership Terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Sehati Jaya Bogor

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara individu (parsial) dapat diketahui bahwa hasil variabel Leadership X1 yaitu T hitung = 22.003 > T tabel = 1,671, maka Ho ditolak (Ha diterima). Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Leadership (X1) terhadap Kinerja (Y) karyawan CV Mitra Sehati Jaya Bogor.

Hal tersebut sesuai dengan teori Raut dan Behling yang di kutip Dr. M. Sobry Sutikno (2014) arti dari kepemimpinan itu sendiri dianggap sebagai memberikan dampak terhadap aktivitas dari suatu organisasi agar mereka lebih mengupayakan optimal dalam aktivitasnya agar tujuan yang hendak dicapai lebih mudah terealisasikan. Dengan adanya suatu pimpinan yang optimal di CV Mitra Sehati Jaya Bogor, sehingga para karyawan pada perusahaan ini dapat bekerja secara efektif dan terarah sesuai dengan tujuan perusahaan.

diketahui bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel Leadership dan komitmen terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 98.1%, dan sisanya 1.9% disebabkan karena penelitian ini tidak termasuk oleh faktor lain.

Hipotesis Statistik

Hasil Uji t terhadap variabel X1 didapatkan T hitung = 22.003 > T tabel = 1,671, maka Ho ditolak (Ha diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Leadership (X1) terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji t terhadap variabel X2 didapatkan T hitung = 35.502 > T tabel = 1,671, maka Ho ditolak (Ha diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen (X2) terhadap Kinerja (Y).

Hasil uji F didapatkan bahwa F hitung = 747.114 > F tabel = 3,16, maka Ho ditolak (Ha diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Leadership (X1) dan Komitmen (X2) secara bersama - sama terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Sehati Jaya Bogor

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara individu (parsial) dapat diketahui bahwa hasil variabel Komitmen Dikarenakan T hitung = 35.502 > T tabel = 1,671, maka Ho ditolak (Ha diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen (X2) terhadap Kinerja (Y) CV Mitra Sehati Jaya Bogor.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan menurut Richard M. Steerd dalam buku Cepi Triatna (2015:120) komitmen adalah rasa identifikasi dalam kepercayaan terhadap nilai - nilai organisasi, dan loyalitas untuk berkeinginan tetap menjadi anggota orang yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Pengaruh Leadership dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Sehati Jaya Bogor

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara individu (simultan) dapat diketahui bahwa nilai variabel yaitu F hitung = 747.114 > F tabel = 3,16, maka Ho ditolak (Ha diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan an-

tara *Leadership* (X1) dan Komitmen (X2) secara bersama – sama terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV Mitra Sehati Jaya Bogor, besarnya kontribusi pengaruh dari hasil nilai koefisien determinasi ini sebesar 98.1%, dan sisanya 1.9% disebabkan karena penelitian ini tidak termasuk oleh faktor lain.

Hal ini sejalan dengan pernyataan berdasarkan pendapat dari benardin dan Russel Dalam buku Donni Priansa (2014:270) menjelaskan terkait dengan kinerja yang dimaknai sebagai sebuah pencapaian dengan menyesuaikan terhadap tugas yang dimiliki oleh seseorang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Danang Tri Saputro (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Safari Salatiga) hasil penelitiannya yaitu $F_{hitung} = 41,260 > F_{tabel} = 2,769$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Safari Salatiga secara simultan. Dan hasil dari perolehan nilai koefisiensi determinasi sebesar 68,8% dan 31,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarsarkan hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Leadership dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Sehati Jaya Bogor. Sebagai berikut : terdapat pengaruh yang signifikan antara Leadership (X1) terhadap kinerja (Y), terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen (X2) terhadap kinerja (Y), terdapat pengaruh yang signifikan antara Leadership (X1) dan komitmen (X2) terhadap kinerja (Y).

Saran

Saran mengenai hasil dan pembahasan tentang pengaruh Leadership dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mitra Sehati Jaya Bogor, sebagai berikut : Variabel

leadership () terhadap Kinerja (Y) yang telah diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan, maka diharapkan kepada pimpinan CV Mitra Sehati Jaya Bogor agar selalu memperhatikan para karyawan dan memberikan metode pelaksanaan tugas lebih teratur dan detail sehingga terciptanya proses kerja para karyawan dapat lebih baik dan tepat sesuai koridor arahan sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik pada masing – masing karyawan. Variabel Komitmen () terhadap Kinerja (Y) yang telah diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan maka diharapkan pemimpin CV Mitra Sehati Jaya Bogor memberikan dorongan atau motivasi kepada para karyawan agar terciptanya semangat dalam berkomitmen dan memiliki rasa dihargai dalam pada diri karyawan. Variabel Leadership () dan Komitmen () terhadap kinerja (Y) yang telah diteliti dalam penelitian ini menunjukkan yang berbanding lurus serta mempunyai pengaruh yang signifikan. Peneliti pun berharap kepada peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian di CV Mitra Sehati Jaya Bogor dengan variabel – variabel lain agar dapat dibantu guna memberikan bahan evaluasi bagi semua yang terkait dalam hal ini dan juga sebagai acuan dalam meningkatkan Leadership dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di CV Mitra Sehati Jaya Bogor.

Daftar Pustaka

- Ariyanti, I., Dewi dan Tabrani. (2017). “Penentuan profitabilitas koperasi melalui efisiensi modal kerja dan eektivitas pengendalian biaya”. *Jurnal kajian akuntansi*, Vol. 1, No. 1
- Asriani, N.K.D., Suwarmanayasa, I.N dan Telagawathi, N.W.Y.S. (2019). “Pengaruh modal kerja dan jumlah nasabah kredit serta penyaluran kredit terhadap profitabilitas pada lembaga perkreditan desa adat Bug-bug”. *Jurnal manajemen*, Vol. 5, No. 1
- Azlina, N. (2009). Pengaruh tingkat perputaran modal kerja, struktur modal dan skala perusahaan terhadap profitabilitas.

- PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis), 1(02).
- Ginting, S. (2017). "Pengaruh profitabilitas, likuiditas dan ukuran perusahaan terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI". Jurnal wira ekonomi mikroskil, Vol. 7, No. 2
- Hasibuan, M.S.P. (2013). Dasar-dasar perbankan. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). Analisis laporan keuangan, edisi pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kostini, N., Dai, R M dan Andrian, E. (2018). "Pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas koprasia X di Bandung". Jurnal pemikiran dan penelitian administrasi bisnis dan kewirausahaan, Vol. 3, No. 1
- Kristina. (2016). "Pengaruh Modal Kerja dan Penyaluran Kredit Cepat Aman Terhadap Rentabilitas Pada PT. Pegadaian CP Rembang". Dokumen ilmiah: Tidak diterbitkan
- Kuncoro, M dan Suharjono. (2011). Manajemen perbankan teori dan aplikasi. Yogyakarta: BPFE
- Munawir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Liberty
- Paleni, H. (2016). "Analisis kinerja keuangan (Studi kasus pada koperasi simpan pinjam RIAS P1 Mardihardjo) Kabupaten Musi Rawas". Jurnal Ilmiah administrasi niaga, Vol. 16, No. 2
- Rakhmawati, S, Orbaningsih, D dan Lisa, O. (2021). "Pengaruh kecukupan modal dan penyaluran kredit terhadap profitabilitas dengan resiko kredit sebagai variabel moderasi pada BPR Di Malang periode 2017 - 2019". Jurnal riset akuntansi dan keuangan, Vol. 4, No. 1
- Redana, G.P., Suamba, I.K dan Rantau, I.K. (2018). "Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Koperasi Kuat Subak Guama". E-journal agribisnis dan agrowisata, Vol. 7, No. 4
- Rijal, A dan Samsinar. (2019). "Pengaruh Penyaluran Kredit dan Pendapatan Bunga Terhadap Profitabilitas Pada KPRI UNM Di Kota Makasar". Proseding seminiar nasional, Edisi. 6
- Savitri, D.A.M dan Dianingsih, H.I. (2016). "Pengaruh penyaluran kredit terhadap profitabilitas dengan resiko kredit sebagai variabel moderasi". Jurnal ilmu manajemen dan akuntansi
- Yulitiawati. (2019). "Analisis peran modal kerja dalam meningkatkan profitabilitas pada koperasi pedagang pasar". Jurnal aakuntansi bisnis, Vol. 4, No. 2