

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA PT. SMS FINANCE PADANG

Rizqullah Rafif¹, Robby Dharma², Desi Permata Sari³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 Februari 2025

Revisi 20 Maret 2025

Diterima 25 April 2025

Kata kunci: *Leader Member Exchange*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Kepuasan Kerja Pada PT. SMS Finance Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner, dengan responden sebanyak 32. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial pengaruh yang signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Rizqullah Rafif

Departemen ekonomi, Faculty ekonomi dan bisnis

Universiti Putra Indonesia

Padang, Sumatera Barat

Email: rafifputra904@gmail.com

PENDAHULUAN

Finance adalah bidang yang berhubungan dengan pengelolaan dan penggunaan dana dengan bijaksana untuk mencapai keuangan yang sehat dan tujuan finansial yang diinginkan. Dalam dunia bisnis, keputusan keuangan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai pertumbuhan, meningkatkan nilai perusahaan, dan memaksimalkan keuntungan (Subitmele, 2023). Perusahaan Pembiayaan atau Leasing adalah kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal baik secara sewa guna hak opsi (*finance lease*) maupun sewa guna usaha tanpa hak opsi (*operating lease*) untuk digunakan oleh *lease* selama jangka waktu tertentu berdasarkan pembayaran secara berskala (Putra Ismiatama et al., 2023). Leasing merupakan kegiatan pembiayaan yang sudah dilakukan sejak tahun 2000 SM, yakni melalui praktik bangsa Sumeria (Suciati et al., 2023). Hal ini diketahui dari dokumen leasing ternak, air, dan peralatan sehari-hari di atas tanah liar. Selanjutnya, muncul lembaga tersendiri guna menaungi aktivitas ini di Babilonia sekitar tahun 400 SM. Pada masa itu,

masyarakat Babilonia menggunakan leasing sebagai cara pemenuhan kebutuhan hidup melalui benih tanaman maupun perkakas tani. Selanjutnya, praktik ini diikuti oleh Roma, Mesir, Yunani Kuno, dan sebagainya.

PT SMS Finance Padang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan dengan jumlah karyawan yang berjumlah 32 orang, menjadikannya salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di wilayah Sumatera Barat. PT. SMS Finance Padang mempunyai salah satu produk yaitu sewa guna (Leasing) mobil. Leasing mobil bisa dikatakan sebagai perusahaan yang menawarkan jasa pembiayaan untuk pembelian mobil baru dan bekas. Di mana, seseorang pengaju leasing wajib melunasinya dengan cara angsuran sesuai waktu yang telah disepakati. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 November 2000 dan berlokasi di Jl. Dr. Sutomo No 40, Simpang Haru, Kec. Padang Timur. Kota Padang, Sumatera Barat 25147. Sebagai perusahaan yang terus berupaya memperkuat posisinya di industri keuangan, PT. SMS Finance Padang menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. SMS Finance Padang perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya kualitas hubungan antara atasan dan bawahan (*Leader Member Exchange*). Hubungan *Leader Member Exchange* yang positif memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu komitmen organisasi menjadi aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, lebih siap menghadapi tantangan, dan memiliki kecenderungan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih baik terhadap organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan bagi segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perbedaan di dalam perusahaan (**Zaqiyah et al., 2023**). Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum.

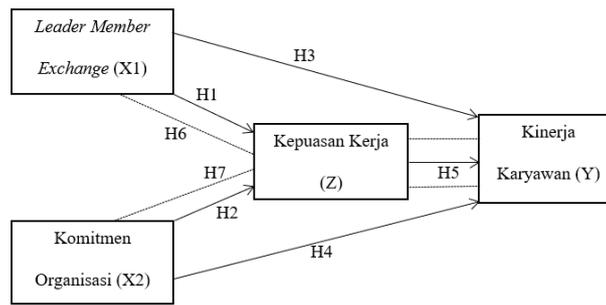
Leader Member Exchange atau pertukaran pimpinan-anggota adalah konsep kepemimpinan dalam suatu organisasi dengan berfokus pada hubungan khusus yang tercipta antara pimpinan atau leader kepada setiap anggota atau bawahannya. Hubungan yang baik ditunjukkan dengan adanya sikap positif loyalitas, kesetiaan, rasa hormat dan kontribusi yang tinggi terhadap suatu tugas kerja (**Suci, & Chrisdianto, A. 2021**)

Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan dari identifikasi seseorang terhadap keterlibatannya di dalam perusahaan atau organisasinya kekuatan dari identifikasi seseorang terhadap keterlibatannya di dalam perusahaan atau organisasinya (**Sari & Amri, 2022**). Komitmen Organisasi dalam sebuah perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, seperangkat nilai perilaku, kekuatan motivasi atau sikap.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal (**Sahari et al., 2023**). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya memaksimalkan mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, produktivitasnya dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Dalam konteks PT. SMS Finance Padang, terdapat indikasi bahwa hubungan antara atasan dan bawahan serta tingkat komitmen organisasi belum sepenuhnya optimal. Banyak karyawan merasa bahwa interaksi dengan atasan masih kurang mendukung, serta minimnya rasa keterikatan yang kuat terhadap tujuan perusahaan. Masalah ini diperparah dengan munculnya ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan, yang tampak dari rendahnya antusiasme, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Ketidakpuasan kerja ini berperan sebagai faktor yang memperlemah hubungan antara *Leader Member Exchange* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga berakibat pada performa kerja yang belum maksimal.

KERANGKA FIKIR



TINJAUAN LITERATUR

Untuk menjaga fokus penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup permasalahan pada aspek-aspek yang terkait dengan *leader member exchange* (X1) dan komitmen organisasi (X2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening di PT. SMS Finance Padang.

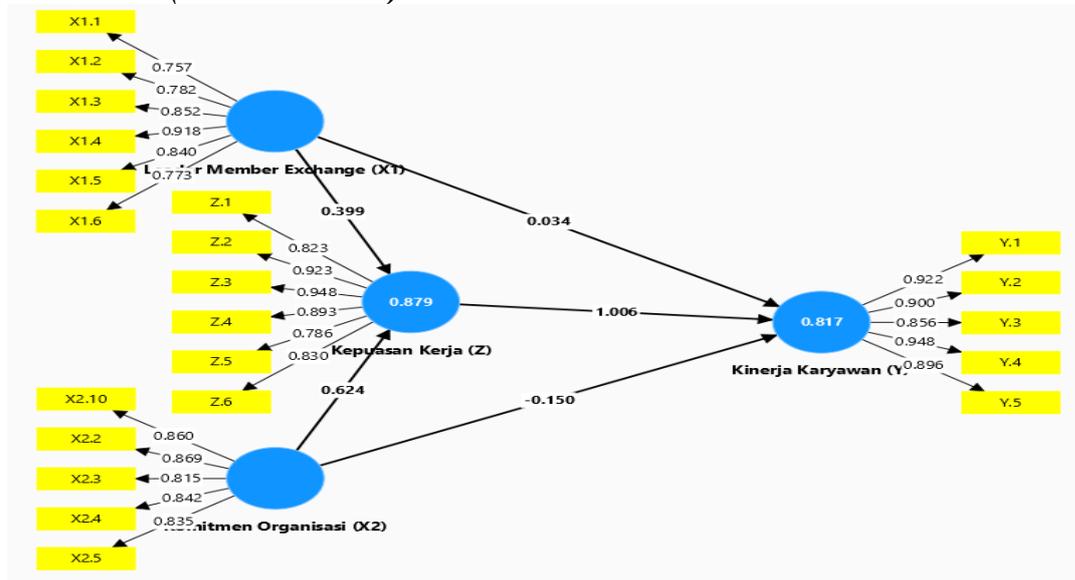
METODE

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *structural* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

Structural Equation Modeling (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif terukur secara bersamaan. Dalam PLS *Path Modeling* terdapat dua model yaitu *outer model* dan *inner model* (Fitra & Tiareta, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model (Structural Model)



Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* di atas 0,5, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel penelitian. Indikator yang tereliminasi yaitu X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X2.1, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10, Z.7, Z.8, Z.9, dan Z.10.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai *Average Variance*

Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50

Report Hasil Pengujian AVE

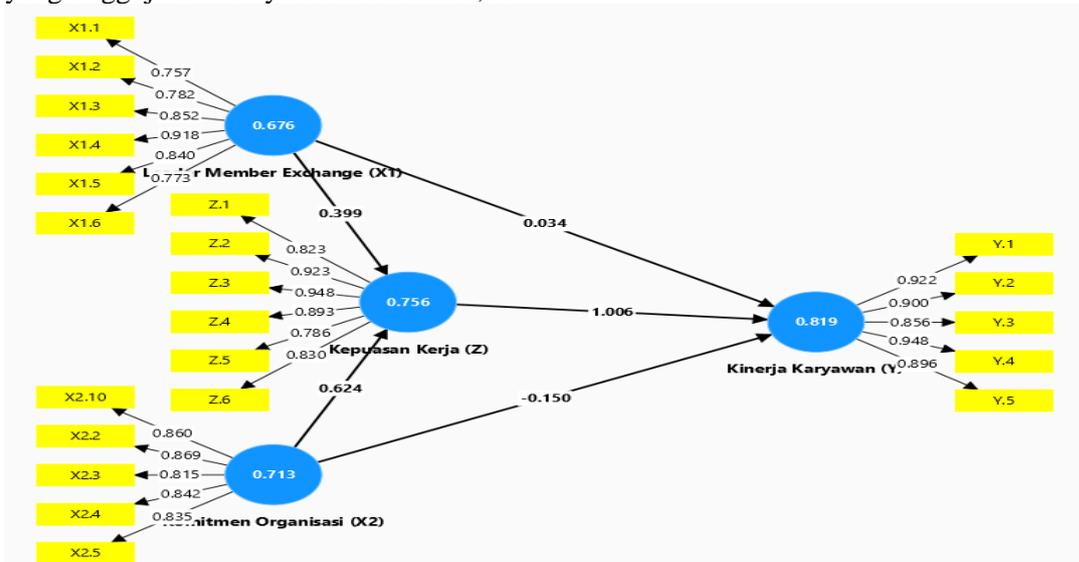
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.819
Kepuasan Kerja (Z)	0.756
Leader Member Exchange (X1)	0.676
Komitmen Organisasi (X2)	0.713

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Realibilitas

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50



Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehandalan data baik atau *reliable*.

Nilai R-Square

Keterangan	R-Square	Adjusted R-Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.879	0.870
Kinerja Karyawan (Y)	0.817	0.797

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Pada tabel diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,817 atau sebesar 81,7%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk *leader member exchange*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi kerja dan budaya organisasi.

Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,879 atau sebesar 87,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk *leader member exchange* dan

komitmen organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja, sisanya 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi kerja dan budaya organisasi.

Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Indikator	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV V)	P Values	Ket
Leader Member Exchange (X1) – Kepuasan Kerja (Z)	0.399	0.399	0.097	4.134	0.000	Diterima
Komitmen Organisasi (X2) – Kepuasan Kerja (Z)	0.624	0.621	0.097	6.403	0.000	Diterima
Leader Member Exchange (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	0.034	0.023	0.121	0.281	0.778	Ditolak
Komitmen Organisasi (X2) – Kinerja Karyawan (Y)	-0.150	-0.072	0.348	0.431	0.667	Ditolak
Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	1.006	0.918	0.307	3.276	0.001	Diterima

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk *Leader Member Exchange* dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk *Leader Member Exchange*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indikator	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Ket
Leader Member Exchange (X1) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.401	0.382	0.181	2.215	0.027	Diterima
Komitmen Organisasi (X2) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0.627	0.558	0.178	3.520	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2025

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	P Value	Alpha	Keterangan
H ₁	<i>Leader Member Exchange</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SMS Finance Padang	0.000	0,05	Diterima
H ₂	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SMS Finance Padang	0.000	0,05	Diterima
H ₃	<i>Leader Member Exchange</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMS Finance Padang	0.778	0,05	Ditolak

H₄	Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMS Finance Padang	0.667	0,05	Ditolak
H₅	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMS Finance Padang	0.001	0,05	Diterima
H₆	<i>Leader Member Exchange</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. SMS Finance Padang	0.027	0,05	Diterima
H₇	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. SMS Finance Padang	0.000	0,05	Diterima

Sumber: Hasil Uji *Inner Model SmartPLS*, Tahun 2025

DISKUSI

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien *Leader Member Exchange* sebesar 4,134 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 4,134 > 1,96 nilai *P-Value* 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien Komitmen Organisasi 6,403 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 6,403 > 1,96 nilai *P-Value* 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien *Leader Member Exchange* 0,281 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,281 < 1,96 nilai *P-Values* 0,778 > 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien Komitmen Organisasi 0,431 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,431 < 1,96 nilai *P-Value* 0,667 > 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien Kepuasan Kerja 3,276 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,276 > 1,96 nilai *P-Value* 0,001 < 0,05 oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,215 > 1,96 nilai *P-Value* 0,027 < 0,05 oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan *leader member exchange* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,520 > 1,96 nilai *P-Value* 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SMS Finance Padang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SMS Finance Padang.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMS Finance Padang.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMS Finance Padang.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMS Finance Padang.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. SMS Finance Padang.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. SMS Finance Padang.

SARAN

1. Meningkatkan *Leader Member Exchange*, meskipun *leader member exchange* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperkuat hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan bawahan melalui komunikasi terbuka, pemberian umpan balik, serta pengakuan atas kontribusi karyawan.
2. Memperkuat Komitmen Organisasi, karena komitmen organisasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja tapi tidak langsung terhadap kinerja, perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta memberikan insentif yang dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan peluang pengembangan karir guna mendorong motivasi dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asa Andreas Maniani, S. H. & A. R. (2024). Pengaruh Pertukaran Pimpinan-Anggota (Leader Member Exchange) terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kualitas Kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Teluk Wondana. *Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua*, 1, 225–231.
- Fitra, P., & Tiareta, I. (2024). Pengaruh *System Reward* Dan Motivasi Terhadap *Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI. 1(01).
- Putra Ismiatama, N., Sekianti, A., Fakultas Ekonomi, A., Bisnis, D., & Jayabaya, U. (2023). Analisis Perbandingan Sumber Pendanaan Leasing Dan Kredit Bank Dalam Pengadaan Mesin Digital Printing (Studi Kasus Pada Cv. Galaxy Printing Jakarta Tahun 2022). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Entitas*, 3(2), 25–36. <https://ejournal-jayabaya.id/Entitas>
- Sahari, Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *JOMEL: Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437–452.

Sari, A. E., & Amri, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 42–53. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.35>

Subitmele, S. E. (2023). *Finance Adalah Bidang yang Berhubungan dengan Penggunaan Dana, Ketahui Instrumennya*. <https://www.liputan6.com/hot/read/5344629/finance-adalah-bidang-yang-berhubungan-dengan-penggunaan-dana-ketahui-instrumennya>

Suciati, Y Firda, S Fadila, H Marfita, & A Taufiq. (2023). Pembiayaan Leasing dalam Perspektif Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* , 1(4), 353–361.

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.