



Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta

Maylinda Wijayanti¹, Achmad Fauzi², Novita Wahyu Setyawati³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202110325210@mhs.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, Novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: 202110325210@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: This study aims to determine whether there is The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment. This type of research is quantitative. The population in this study was 162 employees. The technique used was the Simple Random Sampling technique. The sample in this study used the hair formula that had been calculated with the indicator found a sample of 150 respondents. The data collection technique was by distributing questionnaires. Hypothesis testing in this study used the hypothesis test - bootstrapping on Smart PIs 4.0 software. The research subjects were the DKI Jakarta Seed and Plant Protection Development Center. The results of this study indicate that: (1) Transformational Leadership has a positive and significant effect on Organizational Commitment, its effect is 0.478 with a positive relationship direction. This result is supported by a t-statistic value of 4.644 (> 1.96) and a p-value of 0.000 (< 0.05). (2) Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Commitment, its effect is 0.346 with a positive relationship direction. This result is supported by a t-statistic value of 3.339 (> 1.96) and a p-value of 0.001 (< 0.05) and a p-value of 0.026 (< 0.05) and a p-value of 0.002 (< 0.05). (6) Transformational Leadership has an effect on Employee Performance mediated by Organizational Commitment, its effect is 0.157 with a positive relationship direction. This mediation effect is proven by a t-statistic value of 2.508 (> 1.96) and a p-value of 0.012 (< 0.05). (7) Organizational Culture has an effect on Employee Performance mediated by Organizational Commitment, its effect is 0.114 with a positive relationship direction. This mediation effect is proven by a t-statistic value of 2.254 (> 1.96) and a p-value of 0.024 (< 0.05). With the results of the determination coefficient obtained from the R-Square Adjusted value, namely Employee Performance 0.621 or 62.1% and Organizational Commitment 0.569 or 56.9%. The meaning is strongly stated that Transformational Leadership and Organizational Culture mediated by Organizational Commitment are able the Effect Employee Performance.

Keyword: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance, Organizational Commitment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 162 pegawai. Teknik yang digunakan yaitu teknik (Simple Random Sampling). Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus hair yang telah di hitung dengan indikator ditemukan sampel berjumlah 150 responden Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis - bootstrapping pada (software Smart Pls 4.0). Subjek penelitian yaitu Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif serta signifikan terhadap Komitmen Organisasi pengaruhnya sebesar 0,478 dengan arah hubungan yang positif. Hasil ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 4,644 ($>1,96$) dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Komitmen Organisasi pengaruhnya sebesar 0,346 dengan arah hubungan yang positif. Hasil ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 3,339 ($>1,96$) dan pvalue sebesar 0,001 ($< 0,05$). (3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai pengaruhnya sebesar 0,234 dengan arah hubungan yang positif. Hasil ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 2,231 ($>1,96$) dan p-value sebesar 0,026 ($< 0,05$). (4) Budaya Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai pengaruhnya sebesar 0,325 dengan arah hubungan yang positif. Hasil ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 3,038 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,002 ($< 0,05$). (5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai pengaruhnya sebesar 0,330 dengan arah hubungan yang positif. Hasil ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 3,112 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,002 ($< 0,05$). (6) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi pengaruhnya sebesar 0,157 dengan arah hubungan yang positif. Pengaruh mediasi ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,508 ($> 1,96$) dan p-value 0,012 ($< 0,05$). (7) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi pengaruhnya sebesar 0,114 dengan arah hubungan yang positif. Pengaruh mediasi ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,254 ($> 1,96$) dan p-value 0,024 ($< 0,05$). Dengan hasil koefisien determinasi yang didapat dari nilai R-Square Adjusted yakni Kinerja Pegawai 0,621 maupun 62,1% dan Komitmen Organisasi 0,569 maupun 56,9%. Maknanya dinyatakan kuat bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi yang dimediasi Komitmen Organisasi mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan organisasi di era globalisasi. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan kesuksesan organisasi. SDM yang kompeten, produktif, dan memiliki komitmen tinggi mampu membawa organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasna, dkk., 2023). Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif diperlukan untuk mengoptimalkan potensi pegawai agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada inspirasi dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional mampu membangun komitmen dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Gokalp, dkk., 2022). Dengan membangun visi yang jelas dan memberikan dukungan kepada pegawai, pemimpin transformasional mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi tinggi.

Selain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut dalam organisasi, yang menjadi pedoman dalam perilaku kerja pegawai (Busro, 2020). Budaya yang kuat mampu menciptakan keterlibatan emosional pegawai dan memperkuat keterikatan mereka terhadap tujuan organisasi (Ummah, 2019). Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dan kondusif mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

Komitmen organisasi menjadi elemen kunci yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang ditandai dengan loyalitas dan tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi (Maranata, dkk., 2023). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan berkualitas, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun, Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Data menunjukkan tingginya angka ketidakhadiran dan turnover pegawai tanpa alasan yang jelas. Masalah ini diduga berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja dan kurang optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi yang belum kuat. Kondisi ini mempengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Masalah kinerja di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta menunjukkan perlunya perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan dedikasi tinggi. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap organisasi, sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja pegawai (Fauzan, dkk., 2023; Sidik, dkk., 2020). Namun, terdapat perbedaan hasil mengenai peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Beberapa penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai (Fauzan, dkk., 2023), sementara penelitian lainnya menyebutkan pengaruh tersebut tidak signifikan (Naufal, dkk., 2024).

Selain itu, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan hasil yang beragam. Budaya organisasi dianggap mampu memperkuat motivasi dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka (Sidik, dkk., 2020). Namun, beberapa penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hartati, 2019). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya variabel lain yang mempengaruhi hubungan tersebut, salah satunya adalah komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi di Pusat

Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan antar variabel dan memperjelas peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dalam memahami peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam lingkup kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, yaitu metode yang fokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka atau variabel yang dapat dihitung (Wajdi, dkk., 2024). Penelitian ini menggabungkan penggunaan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber utamanya melalui cara-cara seperti wawancara atau survei. Sementara itu, data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti lain dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta yang berjumlah 162 pegawai. Teknik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling, yaitu metode pemilihan sampel secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan kelompok-kelompok yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono 2019). Dengan 15 indikator, maka ukuran sampel dihitung dengan rumus $15 \times 10 = 150$. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 150 orang yang berasal dari karyawan Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta.

Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk menilai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Studi ini dilakukan di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) sebagai metode analisis data. SEM-PLS dipilih karena efektif dalam mengelola model yang kompleks dan sering digunakan dalam penelitian di bidang ekonomi, manajemen, dan ilmu sosial. Untuk mempermudah pengolahan data, penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS yang membantu menghasilkan output yang efisien dan akurat.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel independen (eksogen), kinerja pegawai sebagai variabel dependen (endogen), dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. SEM-PLS memiliki beberapa keunggulan, antara lain tidak terbatas pada jumlah variabel yang dapat diteliti, mampu meneliti variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, mampu menguji pengukuran yang salah, dapat mengkonfirmasi analisis faktor (Confirmatory Factor Analysis), serta mampu menjelaskan secara rinci hubungan antar variabel.

Tahapan analisis data dimulai dengan Model Pengukuran (Outer Model) untuk menguji keterkaitan antara variabel laten dan indikator-indikatornya melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan PLS Algorithm. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai Outer Loading, di mana nilai minimal 0,7 dianggap valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) dengan nilai minimal 0,7. Selain itu, Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur validitas konvergen dengan nilai minimal 0,5.

Uji Validitas Diskriminan dilakukan dengan menggunakan Fornell-Larcker Criterion dan Cross Loading. Validitas diskriminan tercapai jika korelasi indikator dengan variabelnya lebih tinggi dibanding korelasinya dengan variabel lain. Untuk menghindari masalah kolinearitas, dilakukan Uji Multikolineritas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 5,00, maka tidak ada masalah kolinearitas yang signifikan.

Selanjutnya, Model Struktural (Inner Model) dianalisis untuk mengukur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen menggunakan R-Square (R^2). Model dianggap kuat jika nilai $R^2 \geq 0,75$, sedang jika $0,50 \leq R^2 < 0,75$, dan lemah jika $R^2 < 0,50$. Selain itu, F-Square (f^2) digunakan untuk melihat pengaruh variabel laten eksogen dengan kategori besar (0,35), sedang (0,15), atau kecil (0,02).

Untuk Uji Hipotesis, penelitian ini menggunakan metode Bootstrapping untuk mengevaluasi inner model. Hipotesis diterima jika t-statistik $>$ t-tabel (1,96) atau p-value $<$ 0,05. Dengan menggunakan pendekatan SEM-PLS dan SmartPLS, penelitian ini mampu menganalisis hubungan antar variabel secara lebih komprehensif dan akurat, sehingga dapat memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Instansi

Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah **Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta**. Unit ini bertanggung jawab dalam mengelola kegiatan terkait pengembangan benih dan perlindungan tanaman, termasuk produksi, layanan teknis, distribusi, promosi, pengembangan teknologi dalam bidang perbenihan dan perlindungan tanaman, serta pengembangan agrowisata.

Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan sejumlah responden yang berasal dari pegawai Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang melibatkan 150 responden sebagai partisipan dalam penelitian ini.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data menunjukkan bahwa dari total 150 responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 123 orang atau 82%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 27 orang, yang setara dengan 18%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Masing-masing kategori usia yang dimana terdapat 150 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini diantaranya usia 18 - 26 tahun terdapat 1 responden dengan presentase 0.7%, pada usia 27 - 34 tahun terdapat 43 responden dengan presentase 28.7%, pada usia 35 - 42 tahun terdapat 63 responden dengan presentase 42%, pada usia 43 - 50 tahun terdapat 39 responden dengan presentase 26%, pada usia ≥ 50 tahun terdapat 4 responden dengan presentase 2.7%, yang dimana kategori usia yang menjadi dominan dalam mengisi kuesioner penelitian ini, pada usia 35 - 42 terdapat 63 responden dengan presentase 42%.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pegawai paling banyak dengan pendidikan terakhir yaitu Sekolah Menengah Atas / Sederajat yaitu 117 dengan presentase 78%, dan Diploma yaitu 23 dengan presentase 15%, sarjana yaitu 10 dengan presentase 6.7% lalu Magister yaitu 0 dengan presentase 0%.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Paling banyak lama bekerja ≥ 5 Tahun 143 responden dengan presentase 95.3%, lama bekerja 2 -5 tahun 7 responden dengan presentase 4.7% dan lama bekerja ≤ 1 tahun 0 responden dengan presentase 0%.

Hasil Analisis Data

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Hasil analisis outer model menunjukkan bahwa indikator pada variabel-variabel tersebut saling terhubung dengan loading faktor di atas 0,7, yang menandakan konvergensi yang baik. Nilai path coefficient menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh sebesar 0,478 terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 0,346 terhadap Komitmen Organisasi. Selain itu, Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh sebesar 0,234 terhadap Kinerja Pegawai, sementara Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 0,325 terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi juga memberikan pengaruh positif sebesar 0,330 terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Outer Loading

Kepemimpinan Transformasional

Seluruh indikator memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7, yang berarti semua variabel telah memenuhi syarat convergent validity. Nilai outer loading tertinggi ditemukan pada indikator X1.6, yang merupakan indikator Stimulasi Intelektual dengan nilai 0,934, $> 0,7$, berdasarkan pernyataan berikut: Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya. Sedangkan nilai outer loading terkecil yaitu pada X1.4, yang merupakan indikator Motivasi Inspirasional dengan nilai 0,836 $> 0,7$ atas pernyataan: Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.

Budaya Organisasi

Semua 10 item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7, yang berarti variabel ini memenuhi kriteria convergent validity dan dapat dinyatakan valid. Nilai outer loading tertinggi pada variabel ini adalah 0,947 $> 0,7$, Indikator X2.6, yang termasuk dalam indikator Kepribadian, memiliki pernyataan sebagai berikut: Saya menganggap diri saya merupakan satu kesatuan, bekerja bersama rekan kerja lain dari divisi yang berbeda. Sedangkan yang terkecil 0,836 $> 0,7$, Indikator X2.1, yang termasuk dalam indikator Kesadaran Diri, dengan pernyataan: Saya mencari informasi terbaru untuk meningkatkan diri saya.

Kinerja Pegawai

Semua 6 item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai outer loading lebih dari 0,7, yang berarti variabel ini valid dan memenuhi kriteria convergent validity. Nilai outer loading tertinggi pada variabel ini adalah 0,943 $> 0,7$, pada indikator Y.5 dan Y.6 yang termasuk dalam indikator Waktu, memiliki pernyataan sebagai berikut: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dan Saya selalu disiplin

dalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan yang terkecil $0.855 > 0,7$, pada indikator Y.2 yang termasuk dalam indikator Kualitas (Mutu), dengan pernyataan: Saya mampu menunjukkan kualitas bekerja yang lebih baik.

Komitmen Organisasi

Seluruh 6 item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai outer loading lebih dari 0,7, yang berarti variabel ini valid dan memenuhi kriteria convergent validity. Nilai outer loading tertinggi pada variabel ini adalah $0,957 > 0,7$, pada indikator Z.2 yang termasuk dalam indikator Komitmen Afektif, memiliki pernyataan sebagai berikut: Pegawai senang membanggakan organisasi kepada orang lain Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025) 80 diluar organisasi. Sedangkan yang terkecil $0,868 > 0,7$, pada indikator Z.3 yang termasuk dalam indikator Komitmen Berkelanjutan dengan pernyataan: Bertahan dalam organisasi adalah sebuah kebutuhan dan juga keinginan pegawai.

b. Construct Reliability and Validity Cronbach Alpha

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan kuat, dengan nilai $\alpha > 0,7$. Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968, yang menunjukkan konsistensi dan keandalan yang sangat tinggi. Budaya Organisasi juga menunjukkan reliabilitas yang kuat dengan nilai 0,975, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Selain itu, Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,960, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat dipercaya. Komitmen Organisasi juga memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,964, yang menunjukkan konsistensi yang kuat dalam pengukuran variabel ini. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan konsisten dalam mengukur setiap variabel.

Composite Reliability

Hasil uji Composite Reliability menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan (nilai $> 0,7$). Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai 0,973, menunjukkan konsistensi dan keandalan yang sangat baik. Budaya Organisasi mencatat nilai 0,978, yang menunjukkan bahwa variabel ini sangat andal dan cocok digunakan dalam penelitian. Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,968, yang menunjukkan reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian. Sementara itu, Komitmen Organisasi memiliki nilai 0,971, yang menunjukkan bahwa variabel ini dapat diandalkan dan tepat digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang kuat dan dapat diandalkan sebagai instrumen pengukuran.

Average Variant Extracted (AVE)

nilai AVE (Average Variant Extracted) semua variabel memegang nilai $> 0,5$ yakni X1 ($0,818 > 0,5$), X2 ($0,816 > 0,5$), Y ($0,834 > 0,5$), Z ($0,848 > 0,5$). Demikian telah ditegaskan bahwa indikator serta variabelnya telah mencapai discriminant validity

3. Uji Diskriminan Validitas

a. Discriminant Validity – Fornell Larcker

Nilai Budaya Organisasi 0,903 yang memiliki nilai lebih besar dari 0.688, 0.708, 0.674 yang artinya secara keseluruhan evaluasi dari discriminant validity terpenuhi. Nilai Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai 0.904 lebih besar dari 0.693 dan 0.715. Begitu

juga dengan nilai Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.913 lebih besar dari 0.716 yang artinya secara keseluruhan evaluasi dari discriminant validity terpenuhi.

b. Discriminant Validity – Cross Loading

Kepemimpinan Transformasional

Nilai cross loading Kepemimpinan Transformasional secara menyeluruh memiliki nilai cross loading lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai cross loading $> 0,7$ sehingga dapat memenuhi syarat discriminant validity.

Budaya Organisasi

Nilai cross loading Budaya Organisasi lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai cross loading $> 0,7$ sehingga dapat memenuhi syarat discriminant validity.

Kinerja Pegawai

Nilai cross loading Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai cross loading $> 0,7$ sehingga dapat memenuhi syarat discriminant validity.

Komitmen Organisasi

Nilai cross loading Komitmen Organisasi lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai cross loading $> 0,7$ sehingga dapat memenuhi syarat discriminant validity.

4. Uji Multikolineritas

Inner Model mengenai VIF, nilai VIF untuk masing-masing variable item Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi memiliki nilai VIF dibawah 5 artinya tidak terdapat multikolinier antar variable

5. Hasil Analisis Struktural Model (Inner Model)

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua hubungan antar variabel laten memiliki nilai t-statistik $> 1,96$, sehingga dianggap signifikan. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai t-statistik 4,644, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai 3,339. Selain itu, Kepemimpinan Transformasional juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 2,231, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 3,038. Komitmen Organisasi sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 3,112. Semua nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel laten ini signifikan.

a. R-Square (R^2)

Nilai R Square Adjusted untuk variable Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran variable Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variable Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) sebesar 62,1%. Sisanya 37,9% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai R Square Adjusted untuk variable Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) yaitu sebesar 56,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran variable Komitmen Organisasi (Z) dapat dijelaskan oleh variable Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi X2 sebesar 56,9%. Sisanya 43,1% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. F-Square

pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai berada pada tingkat sedang dengan nilai 0,060. Sementara itu, pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi tergolong kuat dengan nilai 0,283. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada tingkat sedang dengan nilai 0,131, sedangkan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi juga berada pada tingkat sedang dengan nilai 0,148. Adapun Komitmen Organisasi memberikan pengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 0,124.

6. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh sebesar 0,478 terhadap Komitmen Organisasi (t-statistik 4,644, p-value 0,000) dan 0,234 terhadap Kinerja Pegawai (t-statistik 2,231, p-value 0,026). Budaya Organisasi berpengaruh 0,346 terhadap Komitmen Organisasi (t-statistik 3,339, p-value 0,001) dan 0,325 terhadap Kinerja Pegawai (t-statistik 3,038, p-value 0,002). Komitmen Organisasi sendiri berpengaruh positif 0,330 terhadap Kinerja Pegawai (t-statistik 3,112, p-value 0,002). Selain itu, Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai dengan pengaruh 0,157 (t-statistik 2,508, p-value 0,012), serta memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dengan pengaruh 0,114 (t-statistik 2,254, p-value 0,024). Semua hubungan signifikan pada p-value < 0,05.

Pembahasan**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis (H1) bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki nilai t statistic angka kisaran 4.644 ($> 1,96$) dan serta dapat dibuktikan dengan nilai p value yakni 0,000. Disebabkan standar tingkat P value yakni $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai original sample yakni 0.478 yang maknanya memegang berpengaruh positif. Sesuai penelitian yang dilangsungkan oleh (Diantara, dkk., 2022) Semakin baik dan efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, semakin besar dampaknya dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini juga menjadi dasar bagi karyawan untuk memperkuat loyalitas mereka dan tetap bertahan di perusahaan. Penemuan ini pula searah dengan penelitian yang dilangsungkan oleh (Salsabila, 2023) menegaskan kalau semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan kontraktor, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang terbangun. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edward, and Wilian 2023) gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional memengaruhi komitmen organisasi karena pemimpin dihormati dan menjadi teladan bagi karyawan. Pemimpin juga menekankan pentingnya komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, bersikap optimis dan antusias, mendorong karyawan untuk menyampaikan ide, menyelesaikan masalah dengan baik, memperhatikan perkembangan karyawan, dan memenuhi kebutuhan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis (H2) bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi memiliki nilai t statistic angka kisaran 3.339 ($> 1,96$) dan serta dapat dibuktikan dengan nilai p value yakni 0,001. Disebabkan standar tingkat P value yakni $< 0,05$. Nilai original sample yakni 0.346 yang maknanya tidak positif. Sesuai penelitian

yang dilangsungkan oleh (Fauzan, dkk., 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Ketika nilai-nilai yang diyakini oleh pegawai sejalan dengan nilai-nilai yang diterapkan di tempat kerja, mereka akan merasa lebih nyaman di lingkungan tersebut. Hal ini juga akan membuat pegawai merasa memiliki ikatan yang lebih kuat dengan organisasi, yang akhirnya memperkuat komitmen mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestiyane, dkk., 2019), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, serta penelitian (Yusuf, 2020) yang mendukung hal serupa, kepercayaan di antara anggota organisasi mencerminkan keyakinan untuk mengandalkan otoritas yang didasari oleh harapan positif terhadap tindakan dan perhatian dari pihak tersebut. Budaya organisasi yang kondusif, yang memberikan ruang bagi setiap anggota untuk mengembangkan potensinya secara alami, akan memperkuat rasa percaya di antara mereka. Kepercayaan ini juga akan terbangun terhadap otoritas organisasi sebagai pihak yang berperan utama dalam membentuk kondisi budaya organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis (H3) bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional memiliki nilai t statistic angka kisaran 2.231 ($> 1,96$) dan serta dapat dibuktikan dengan nilai p value yakni 0,026 Disebabkan standar tingkat P value yakni $< 0,05$). Nilai original sample yakni 0,234 yang maknanya memegang berpengaruh positif. Sesuai penelitian yang dilangsungkan oleh (Fauzan, dkk., 2023) Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mujaya, dkk., 2023) hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menjadikan pemimpin sebagai teladan dalam bekerja serta menjalankan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian yang dijalankan oleh (Sidik, dkk., 2020) pemimpin dapat mengelola organisasi perusahaan dengan lebih efektif melalui penetapan prioritas yang jelas dan pemberdayaan karyawan untuk mencari serta menerapkan solusi yang mendukung prioritas tersebut. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis (H4) bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki nilai t statistic angka kisaran 3.038 ($> 1,96$) dan serta dapat dibuktikan dengan nilai p value yakni 0,002 Disebabkan standar tingkat P value yakni $< 0,05$). Nilai original sample yakni 0.325 yang maknanya memegang berpengaruh positif. Sesuai penelitian yang dilangsungkan oleh (Sidik, dkk., 2020) Budaya organisasi yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam bekerja, fokus pada pencapaian hasil, menciptakan komunikasi yang baik antar rekan kerja, membangun kerjasama tim, serta mendorong pekerjaan sesuai dengan kapasitas individu dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naufal, dkk., 2024), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dapat memberikan dampak positif, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara lebih maksimal. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Fauzan et al. 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung dapat memacu peningkatan kinerja pegawai. Dalam lingkungan yang demikian, pegawai akan memiliki nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang mendorong kerja sama antar rekan kerja serta pemahaman terhadap prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Ketika nilai-nilai yang dimiliki pegawai sejalan dengan nilai-nilai yang diterapkan organisasi, mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis (H5) bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki nilai t statistic angka kisaran 3.112 ($> 1,96$) dan serta dapat dibuktikan dengan nilai p value yakni 0,002 Disebabkan standar tingkat P value yakni $< 0,05$). Nilai original sample yakni 0,330 yang maknanya memegang berpengaruh positif. Sesuai penelitian yang dilangsungkan oleh (Mujaya, dkk., 2023) Komitmen organisasi berperan dalam menentukan apakah seorang karyawan akan tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi (retained) atau memilih untuk keluar dan mencari pekerjaan lain (turnover). Hasil ini juga sejalan dengan temuan yang dilakukan dalam penelitian oleh (Tresnawati, dkk., 2024) Komitmen dan kesetiaan anggota memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Penelitian yang dijalankan (Fauzan et al. 2023) Komitmen organisasi adalah bentuk kekuatan yang mencerminkan keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen ini menggambarkan keyakinan, kemampuan, serta keinginan yang tinggi untuk tetap terlibat dan bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis (H6) bahwa Komitmen Organisasi memediasi Kepemimpinan Transformasional secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen organisasi memiliki nilai t statistic angka kisaran 2.508 ($> 1,96$) dan serta dapat dibuktikan dengan nilai p value yakni 0,012 Disebabkan standar tingkat P value yakni $< 0,05$). Nilai original sample yakni 0,157 yang maknanya memegang berpengaruh positif. Sesuai penelitian yang dilangsungkan oleh (Suartama 2023) Kepemimpinan transformasional dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nabhan, 2023) Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai mediasi dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (Fauzan et al. 2023) pemimpin yang memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, serta selalu memberikan respons positif terhadap hasil kerja mereka, membuat pegawai merasa puas dengan apa yang diterima. Kepuasan ini mendorong pegawai untuk semakin berkomitmen terhadap organisasi. Dengan komitmen yang meningkat, pegawai akan bekerja dengan lebih serius, sehingga kinerja mereka pun akan semakin optimal.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis (H7) bahwa Komitmen Organisasi memediasi Budaya Organisasi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen organisasi memiliki nilai t statistic angka kisaran 2.254 ($> 1,96$) dan serta dapat dibuktikan dengan nilai p value yakni 0,024 Disebabkan standar tingkat P value yakni $< 0,05$). Nilai original sample yakni 0,114 yang maknanya memegang berpengaruh positif. Sesuai penelitian yang dilangsungkan oleh (Fauzan et al. 2023) Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Ketika nilai-nilai yang dianut pegawai sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi, pegawai akan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerja. Hal ini akan membuat mereka merasa memiliki instansi tersebut, sehingga komitmen organisasi pegawai akan meningkat. Dengan demikian, pegawai akan lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diantara., 2022)

Semakin berkembang budaya yang positif dalam organisasi, semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja, karena setiap anggota organisasi akan memiliki komitmen yang kuat untuk mematuhi aturan, norma, nilai, dan keyakinan yang ada. Pencapaian kinerja yang optimal tidak terlepas dari kebiasaan anggota organisasi yang menekankan pada efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Dengan adanya komitmen untuk mengikuti peraturan, norma, nilai, dan keyakinan yang berlaku, anggota organisasi akan tetap berada dalam batasan yang ditetapkan dan mengurangi risiko pelanggaran serta kesalahan yang mungkin terjadi. Untuk mencapai hal ini, diperlukan ketegasan dari pimpinan untuk memberikan sanksi kepada siapa saja yang terbukti melanggar atau melakukan kesalahan dalam bekerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suartama 2023) bahwa budaya organisasi dapat dimediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta. Kepemimpinan transformasional yang memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan emosional meningkatkan keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab pegawai, sehingga memperkuat komitmen dan kinerja mereka. Budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai pegawai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga mendorong loyalitas, produktivitas, dan efektivitas kerja. Selain itu, Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan mendorong disiplin, produktivitas, dan loyalitas yang tinggi. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti komitmen yang tinggi memperkuat dampak positif kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Instansi disarankan untuk memperkuat Kepemimpinan Transformasional dengan memberikan pelatihan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi pegawai, serta memperkuat Budaya Organisasi yang mendukung kolaborasi, transparansi, dan penghargaan terhadap kinerja, sehingga dapat meningkatkan Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai secara keseluruhan. Selain itu, disarankan agar instansi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kesempatan pengembangan karier serta sistem penghargaan berbasis kinerja. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan mempertimbangkan faktor eksternal seperti Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai. Penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti kualitatif atau mixed-method, juga diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian di sektor yang berbeda dianjurkan guna memperkuat generalisasi temuan.

REFERENSI

- Alivia Mujaya, Boge Triatmanto, Lailatul Hikmah. 2023. "Peran Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." Bismar: Business Management Research
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, and Ardani Nur Istiqomah. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang." *Applied Research in Management and Business* 2(2): 1–10. doi:10.53416/arimbi.v22i2.120.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Fauzan, Ahmad, Zulaspan Tupti, Fajar Pasaribu, and Hasrudy Tanjung. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

- Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi.” *Jesya* 6(1): 517–34. doi:10.36778/jesya.v6i1.978
- Gökalp, Pinar, and Semih Soran. 2022. “The Impact of Leadership Styles on Performance and Mediating Effect of Organizational Culture: A Study in Flight Schools.” *Transportation Research Procedia* 65(C): 304–17. doi:10.1016/j.trpro.2022.11.035
- Hartati, C. Sri Ruddy Wiroko. 2019. “Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pt. Tirta Investama Pandaan.” *Jurnal Manajerial Bisnis* 2(02): 126–41. doi:10.37504/jmb.v2i02.132.
- Hasna, Septia Jazaatul, Endah Kurniawati, and Ririn Wahyu Arida. 2023. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Tirta Energi Kediri.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1(3): 138–54. doi:10.36490/jmdb.v1i3.667.
- Litra Diantara, Desmawati Tamrin. 2022. “Analisis Penerapan Prinsip–Prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil Dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe Di Daerah Cikupa Tangerang).” *eCo-Fin* 4(1): 1–9. doi:10.32877/ef.v4i1.454.
- Nabhan, Faqih, and Munajat Munajat. 2023. “The Role of Work Engagement and Organizational Commitment in Improving Job Performance.” *Cogent Business and Management* 10(2). doi:10.1080/23311975.2023.2235819.
- Naufal, Azel, Siti Mujanah, Achmad Yanu, and Alif Fianto. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Karyawan PT X).” *Neraca Manajemen, Ekonomi* 6(5).
- Salsabila, Nadhifa, and Rojuaniah. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai.” *Ekonomi* 14: 50–67. <http://jurnal.stiemandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/249%0Ahttp://jurnal.stiemandala.ac.id/index.php/relasi/article/download/249/234>.
- Sidik, A. Rochim, and Sutoyo Sutoyo. 2020. “Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19.” *Jurnal MEBIS (Manajemen dan Bisnis)* 5(1): 69–79. doi:10.33005/mebis.v5i1.104
- Suartama, I. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor” 4: 10902–19. http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5493/%0Ahttp://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5493/1/R.169.FEB-MM_BAB_I-II.pdf
- Tresnawati, Rini, Milda Handayani, Rini Wijayaningsih, Murti Wijayanti, and Dody Kurniawan. 2024. “Kasus Pada Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi.” *Indonesia Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* 2(3): 2395–2406.