

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada BSI KCP Medan Adam Malik

Ajengesti Latifah Sabrinasyah¹, M. Syukri Albani Nst², Rahmat Daim Harahap³

^{1,2,3}Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ajengestilatifahsabrinasyah@gmail.com, muhammadsyukrialbani@uinsu.ac.id, rahmatdaimharahap@uinsu.ac.id

Abstract – Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi merupakan tiga elemen yang saling memperkuat untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus sebagai pondasi kekuatan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji analisis regresi linier berganda, dan uji analisis jalur (path analysis). Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI KCP Medan Adam Malik yang berjumlah 30 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan angket. Pengelolaan data melalui program software SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,294 > 1,706$). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,154 > 1,706$). Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,317 > 1,706$). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,097 > 1,706$). Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,734 > 1,706$). Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,375 > 0,062814$). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($1,171 > 0,01479$). Serta terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,801 > 2,98$).

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi

1. INTRODUCTION

Suatu organisasi didirikan oleh seseorang dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan perangkat - perangkat yang menunjang organisasi tersebut seperti peralatan, sistem manajemen, sumber daya manusia, dan aturan yang dibuat akan menciptakan suasana dalam bekerja. Perusahaan dapat maju dengan pesat tergantung sumber daya manusia yang digunakan, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Latar belakang karyawan juga menentukan harapan maupun realisasi dari perusahaan tersebut dan pada akhirnya akan mempengaruhi perubahan yang terjadi antara manusia dan perusahaan (Arianty et al., 2016). Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu yang ditetapkan. Catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas - aktivitas selama periode waktu tertentu (Mangkunegara, 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi predador terkuat atas hasil kepemimpinan (leadership outcomes), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap keterampilan kepemimpinan (Suripto & Ahsani, 2022). Usaha perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga tidak terlepas dari budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dimaknai bersama dan dianut oleh anggota organisasi serta memberikan identitas atau pembeda dengan organisasi lain (Robbins, 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah gaya kepemimpinan yang ada diperusahaan yang dipengaruhi berdasarkan struktur organisasi Perusahaan, hal - hal yang mempengaruhi antara lain: kegiatan memimpin dan mengendalikan, kegiatan organisasi, dan mengendalikan karyawan (Pratiwi & Puspitadewi, 2021). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, komitmen organisasi atau perusahaan adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan akan memihak pada tujuan - tujuan organisasi, serta memiliki keyakinan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi suatu komitmen organisasi adalah budaya keterbukaan, kepuasan kerja dari karyawan, kesempatan karyawan untuk berkembang, arah organisasi, serta kebutuhan akan pengakuan kerja (Febriansyah & Puspitadewi, 2021).

Tabel 1. Data Kehadiran Karyawan BSI KCP Medan Adam Malik									
Juni s/d November 2023									
Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Target Hadir	Ketidakhadiran					Jumlah Hadir
				C	I	S	A	T	
Jun	30	19 Hari	570	37	10 3	88	60	288	282



Jul	30	20 Hari	600	33	90	10 5	79	307	293
Agus	30	22 Hari	660	28	83	91	94	296	364
Sept	30	20 hari	600	16	95	86	107	304	296
Okt	30	21 Hari	630	24	11 4	80	111	329	301
Nov	30	22 Hari	660	42	76	12 8	92	338	322

Sumber : BSI KCP Medan Adam Malik

Tabel 2. Pelanggaran Karyawan BSI KCP Medan Adam Malik				
Juli s/d Desember 2023				
No	Pelanggaran	Skor	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Pelanggaran
1	Datang terlambat dengan alasan tidak jelas	3	30	413
2	Tidak memakai seragam dan atribut sesuai ketentuan	3	30	455
3	Panjang rambut melampaui batas ketentuan	3	30	144
3	Meninggalkan pekerjaan saat jam kerja tanpa izin	5	30	384
4	Merusak fasilitas kantor	5	30	282
5	Absen (tidak masuk tanpa keterangan)	5	30	586
6	Melawan atasan/aturan yang ditetapkan kantor	20	30	148
7	Bertengkar dengan rekan kerja di area kerja	10	30	248
8	Bermain hp saat jam kerja diluar pekerjaan	3	30	461
9	Merokok di lingkungan kerja	3	30	141
10	Pelayanan karyawan mengecewakan nasabah	5	30	269
11	Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi tanpa izin	5	30	252

Sumber : BSI KCP Medan Adam Malik

Point pelanggaran diberikan untuk setiap kali pelanggaran dan dihitung Kumulatifnya yaitu ;

Jika Skor > 10 maka akan dilakukan teguran lisan

Jika Skor > 20 maka akan diterapkan SP 1

Jika Skor > 30 maka akan diterapkan SP 2

Jika Skor > 40 maka akan diterapkan SP 3

Jika Skor > 50 maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Bidang usaha mikro yakni Kredit Usaha Rakyat (KUR) BSI KCP Medan Adam Malik menargetkan penyaluran sebesar Rp80.000.000.000 kepada 80 debitur di tahun 2023, faktanya hanya tersalur sebesar Rp50.200.000.000 atau 62,75% dari target yang ditetapkan 80%. Persoalan KUR tidak mencapai target di tahun ini karena adanya masalah administrasi yang terlambat dari penyaluran KUR kepada debitur, disebabkan kurangnya karyawan mencermati setiap masalah yang ada serta karyawan yang tidak cekatan dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan data akhir tahun 2022, target pencapaian aset BSI KCP Medan Adam Malik mencapai Rp 227.000.000.000, padahal target pesimis saja untuk pencapaian aset syariah sebesar Rp 242.000.000.000. Hal ini bermakna target aset sama sekali tak tercapai, ada beberapa hal yang menyebabkan target tak tercapai yakni perlombaan antar bank untuk bersaing memperebutkan likuiditas juga meningkat, selain itu juga tampak melambatkan pertumbuhan karena faktor kehati-hatian dari meningkatnya pembiayaan tak lancar atau *Non Performing Financing* (NPF). Karena begitu meningkatkan pembiayaan, bukan tak mungkin NPF juga melambung, disisi lain kurangnya pemimpin dan karyawan dalam mengevaluasi permasalahan yang ada, serta kurangnya pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Tahun 2022 capaian penyaluran kredit yang sejauh ini menurun dibandingkan capaian sebelumnya. Selama 10 bulan

tahun ini, rata-rata pertumbuhan penyaluran kredit baru hanya sebesar 7,33%. Angka itu jauh lebih rendah dibandingkan capaian 2021 lalu di mana rata-rata pertumbuhan kredit sepanjang tahun ada di kisaran 11,35%. Selain itu dari penilaian nasabah merivew pelayanan di bank BSI KCP Medan Adam Malik, disebutkan bahwa pelayanannya lama karena hanya satu customer yang melayani nasabah yakni seperti masalah banking yang terblokir, pembukaan rekening baru dan sebagainya. (Sumber : BSI KCP Medan Adam Malik). Berdasarkan observasi awal permasalahan komitmen organisasi pada BSI KCP Medan Adam Malik adalah masih rendahnya komitmen pemimpin dan karyawan terhadap peraturan yang telah dibuat. Hal ini dapat dilihat pada kondisi pimpinan dan karyawan yang kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh pemerintah, karyawan tidak terpacu atau termotivasi melaksanakan pekerjaannya yang lebih baik, dimana karyawan dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sikap pemimpin kurang tegas memimpin para karyawan, sebagai pemimpin seharusnya mempunyai sikap yang dapat dijadikan sebagai teladan para karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada BSI KCP Medan Adam Malik”**.

2. METODE PENELITIAN

Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, untuk variabel independen penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan budaya Organisasi. Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji analisis regresi linier berganda, dan uji analisis jalur (path analysis). Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian regresi linier berganda/jalur path analisis dengan sumber data, data primer. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI KCP Medan Adam Malik yang berjumlah 30 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan kuisioner. Pengelolaan data melalui program software SPSS 23.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,843	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,837	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,879	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,822	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,771	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,879	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,664	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,736	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,766	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,765	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Pernyataan 1	0,897	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,866	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,808	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,651	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,485	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,865	0,361	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pernyataan 1	0,543	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,635	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,831	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,715	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,739	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,684	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,767	0,361	Valid



	Pernyataan 8	0,711	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Pernyataan 1	0,851	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,707	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,851	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,851	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,851	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,542	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,688	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,851	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Dari keseluruhan item pernyataan yang diuji bahwasanya r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwasannya semua item pernyataan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	10	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,865	6	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,855	8	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,886	8	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Nilai cronbach alpha setiap variabel lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwasannya dari pernyataan masing-masing variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		U nstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58029971
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,127
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,098 > \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwasannya data dari variabel terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Kepemimpinan Transformasional	,204	4,901
Budaya Organisasi	,285	3,509
Komitmen Organisasi	,258	3,870

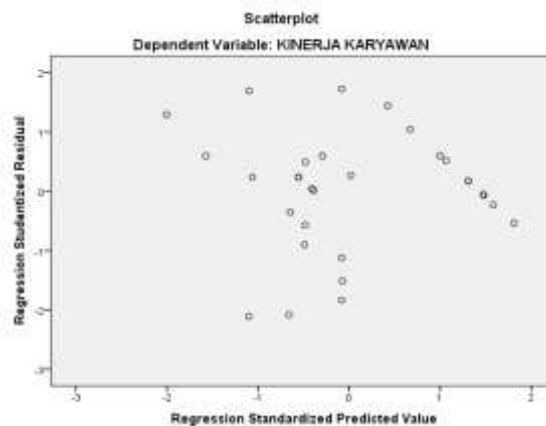
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Nilai tolerance ($> 0,10$) serta nilai VIF (< 10), Dapat disimpulkan bahwasannya tidak terdapat Multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Menggambarkan pola grafik scatter plot dari titik titik yang tersebar secara acak, yang tidak membuat pola yang berbeda dan tersebar baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini salah. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Ftest (Simultan)

Hasil Uji Ftest (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	403,527	3	134,509	31,801	,000 ^b
Residual	109,973	26	4,230		
Total	513,500	29			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $31,801 > 2,98$ dan nilai Sig $< 0,05$ maka $0,000 < 0,05$. Angka tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti secara simultan Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel Y secara simultan.

b. Uji Ttest (Parsial)

Hasil Uji Ttest (Parsial) Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,146	3,668		3,584	,001
Kepemimpinan Transformasional	,421	,184	,375	2,294	,030
Budaya Organisasi	1,346	,188	1,171	7,154	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil analisis data pada uji T yaitu :

- 1) Nilai t hitung variabel Kepemimpinan Transformatif bernilai sebesar 2,294 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,030. Dengan nilai t hitung (2,294) > t tabel (1,706) dan nilai signifikan (0,030) < 0,05. Untuk melihat arah pengaruhnya dapat dilihat dari hasil analisis regresinya, yaitu nilai β dari Kepemimpinan Transformatif sebesar 0,421 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi bernilai sebesar 7,154 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai t hitung (7,154) > t tabel (1,706) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05. Untuk melihat arah pengaruhnya dapat dilihat dari hasil analisis regresinya, yaitu nilai β dari Budaya Organisasi sebesar 1,346 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Ttest (Partial) Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,196	2,040		2,196	,004
Kepemimpinan Transformatif	,543	,102	,689	5,317	,000
Budaya Organisasi	,219	,105	,272	2,097	,045

A. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Berdasarkan Table Diatas, Maka Hasil Analisis Data Pada Uji T Yaitu :

- 1) Nilai T Hitung Variabel Kepemimpinan Transformatif Bernilai Sebesar 5,317 Dengan Tingkat Signifikansi Sebesar 0,000. Dengan Nilai T Hitung (5,317) > T Table (1,706) Dan Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Untuk Melihat Arah Pengaruhnya Dapat Dilihat Dari Hasil Analisis Regresinya, Yaitu Nilai B Dari Kepemimpinan Transformatif Sebesar 0,543 Yang Menunjukkan Arah Pengaruh Positif. Maka H_0 Ditolak Dan H_a Diterima Sehingga Disimpulkan Bahwa Variabel Kepemimpinan Transformatif Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi.
- 2) Nilai T Hitung Variabel Budaya Organisasi Bernilai Sebesar 2,097 Dengan Tingkat Signifikansi Sebesar 0,045. Dengan Nilai T Hitung (2,097) > T Table (1,706) Dan Nilai Signifikansi 0,045 < 0,05. Untuk Melihat Arah Pengaruhnya Dapat Dilihat Dari Hasil Analisis Regresinya, Yaitu Nilai B Dari Budaya Organisasi Sebesar 0,219 Yang Menunjukkan Arah Pengaruh Positif. Maka H_0 Ditolak Dan H_a Diterima Sehingga Disimpulkan Bahwa Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil Uji Ttest (Partial) Persamaan Iii
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,042	5,199		3,855	,001
Komitmen Organisasi	,949	,201	,667	4,734	,000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 23

Berdasarkan Tabel Diatas, Maka Hasil Analisis Data Pada Uji T Sebagai Berikut :

- 1) Nilai T Hitung Variabel Komitmen Organisasi Bernilai Sebesar 4,734 Dengan Tingkat Signifikansi Sebesar 0,000. Dengan Nilai T Hitung (4,734) > T Table (1,706) Dan Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Untuk Melihat Arah Pengaruhnya Dapat Dilihat Dari Hasil Analisis Regresinya, Yaitu Nilai B Dari Komitmen Organisasi



Sebesar 0,949 Yang Menunjukkan Arah Pengaruh Positif. Maka H_0 Ditolak Dan H_a Diterima Sehingga Disimpulkan Bahwa Variabel Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,886 ^a	,786	,761	2,057

A. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data Spss 23

Nilai Koefisien Determinasi (R Square) Sebesar = 0,786 = 78,6%. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Variabel Yaitu Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Mampu Menjelaskan Variabel Dependen Yaitu Kinerja Karyawan Sebesar 78,6%, Sedangkan Sisanya 21,4 % Dijelaskan Oleh Faktor Atau Variabel Lain Yang Tidak Ada Dalam Penelitian Ini.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,294 > 1,706$). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,154 > 1,706$). Terdapat pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,317 > 1,706$). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,097 > 1,706$). Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,734 > 1,706$). Terdapat pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,375 > 0,062814$). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($1,171 > 0,01479$). Serta terdapat pengaruh kepemimpinan transformatif, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama – sama (*simultan*) terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,801 > 2,98$).

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing. (Jurnal Ilmiah Nasional, Peneliti Nurjaya 2021).
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing. (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Peneliti Mahmuddin Siregar 2019).
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Hakim, A. (2015). *Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment To Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 4(5), 33-41. (Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan, Peneliti Suripto & Ahsani 2022).
- Ipmawan, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja (Studi Kasus Departement Technical PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Divisi Fitting, Tangerang Selatan). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 4(1), 23-34. (Jurnal VALUES, Peneliti Widiastuti et al., 2021).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. (9th ed). Penerbit Salemba Empat Jakarta. (Jurnal Unismuh, Peneliti Nizar et al., 2021).
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Penerbit Andi Bahasa Indonesia Yogyakarta. (Jurnal Distribusi, Peneliti Amar et al., 2021).
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung. (Jurnal Online Universitas Surabaya, Peneliti Riyadi et al., 2022).
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management (Ninth Edit)*. Prentice Hall. (Jurnal Penelitian Psikologi, Peneliti Pratiwi & Puspitadewi 2021).
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2017). *Dimensions Of Transformational Leadership: Conceptual and Empirical Extensions*. *Journal of the Leadership Quarterly*, 15(3), 329-354. (Jurnal Ecoment Global, Peneliti Riwoke et al., 2021).
- Rivai & Sagala, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit Rajawali Pers Jakarta. (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Peneliti Pusparani 2021).
- Robbins, S. P., & Judge T. A., (2018). *Organizational Behavior [Perilaku Organisasi]*. (16th ed, Buku 1). Penerbit Salemba Empat Jakarta. (JAMAS, Penulis Santika et al., 2023).



- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98-114. (Jurnal Magister Psikologi UMA, Peneliti Akmal & Rislisa 2018).
- Stum, D. (1998). *Five ingredients for an employee retention formula*. *Journal of Human*, 75. (Jurnal Penelitian Psikologi, Peneliti Febriansyah & Puspitadewi 2021).
- Veithzal, R & Ella, J. S. (2009). *Managemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Penerbit Rajawali Pers Jakarta. (Jurnal Binadarma, Peneliti Alwani 2019).
- Zahriyah., Umi, W, Dkk. (2015) . Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1-7. (Jurnal JNMPSDM, Peneliti Melati et al., 2022).
- (Caron & Markusen, 2016) Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Caron, J., & Markusen, J. R. (2016). 済無No Title No Title No Title. 1–23.
- Ilhamy, M. L. (2017). Budaya Organisasi Dalam Mengelola Bisnis Pembiayaan Pada Bank Syariah. *Jurnal Human Falah*, 4(1), 143.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- (Ilhamy, 2017) Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Caron, J., & Markusen, J. R. (2016). 済無No Title No Title No Title. 1–23.
- Ilhamy, M. L. (2017). Budaya Organisasi Dalam Mengelola Bisnis Pembiayaan Pada Bank Syariah. *Jurnal Human Falah*, 4(1), 143.