

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor

Nadhifa Salsabila<sup>1</sup>, Rojuaniah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Esa Unggul

e-mail: [nadhifasalsabila73@student.esaunggul.ac.id](mailto:nadhifasalsabila73@student.esaunggul.ac.id)<sup>1</sup>, [rojuaniah@esaunggul.ac.id](mailto:rojuaniah@esaunggul.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan metode kuantitatif dan menggunakan analisis *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan tetap pada perusahaan kontraktor di wilayah DKI Jakarta dengan pengalaman kerja lebih dari 1 tahun. Teknik pengambilan sampel secara *non probability sampling* menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 250 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan

## Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership, organizational culture, work discipline, and organizational commitment on employee performance. This research is causal research with a quantitative method approach and uses Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) analysis. The population in this study were permanent employees at contractor companies in the DKI Jakarta area with more than 1 year of work experience. Non-probability sampling technique using purposive sampling with a sample size of 250 respondents. The results of this study indicate that transformational leadership has a positive effect on organizational commitment, organizational culture has a positive effect on organizational commitment, work discipline has a positive effect on organizational commitment,

*transformational leadership has a positive effect on employee performance, work discipline has a positive effect on employee performance, organizational culture has no effect on employee performance, and organizational commitment has a positive effect on employee performance. But organizational commitment does not mediate the relationship between transformational leadership, organizational culture, and work discipline on employee performance.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Kontraktor berasal dari kata “kontrak” yang berarti surat perjanjian atau kesepakatan kontrak dengan kata lain sewa dalam proses perencanaan, pengerjaan, dan penyediaan produk barang dan jasa. Kontraktor merupakan tenaga profesional yang memberikan keterampilan atau layanan kepada perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Pekerjaan kontraktor sangat dibatasi oleh waktu penyelesaian, biaya, dan hal-hal yang harus diselesaikan sesuai kontrak. Kontraktor merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam melaksanakan semua tugas atau sebagian pekerjaan kontruksi. Kontruksi merupakan suatu kegiatan pembangunan sarana maupun prasarana. Perusahaan kontraktor pada penelitian ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang proyek yang meliputi gedung bertingkat, pabrik, pembangkit listrik tenaga uap (*power plant*), dan lain-lain (Pramudya & Fransen, 2022).

Dalam persaingan industri kontraktor di era globalisasi semakin ketat yang membuat pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu terus dikembangkan secara lebih aktif (Santosa *et al.*, 2022). Untuk membentuk kualitas SDM yang memadai, perlu adanya dukungan dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme karyawan, karena kualitas SDM memegang peranan yang sangat utama dalam sebuah organisasi. Karyawan sebagai tumpuan dari peran organisasi yang berfungsi sebagai penggerak dalam mengelola sumber daya lainnya sehingga harus diterapkan dengan baik dan benar sesuai peran dan fungsi riil organisasi agar terwujudnya keberhasilan yang diinginkan perusahaan (Sari & Wulandari, 2022). Keberhasilan seorang karyawan diukur dari apa yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Tumangken *et al.*, 2020). Maka untuk mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam perusahaan, diperlukan SDM yang memiliki jiwa komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan. Namun, beberapa perusahaan gagal dalam mewujudkan komitmen organisasional sehingga menyebabkan turunnya rasa komitmen para karyawan terhadap perusahaan diantaranya, beban kerja terlalu banyak akan menimbulkan tekanan bagi karyawan (Utami *et al.*, 2019). Ismayanti *et al.* (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang cenderung acuh tak acuh dan mendiamkan karyawan akan terlepas dari adanya faktor kedekatan dan kekeluargaan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang lemah dan aturan tidak jelas dalam suatu organisasi akan berakibat pada karyawan dengan bertindak semena-mena tanpa aturan. Disiplin kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan menjadi kurang optimal. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan rasa komitmen organisasional agar perusahaan dapat mencapai tujuannya (Habib *et al.*, 2022).

Komitmen organisasional sebagai salah satu faktor penghubung antara karyawan dengan organisasi yang juga membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan

(Ashsifa, 2020). Setiap individu karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi juga bersedia memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasinya (Ko *et al.*, 2021). Sehingga adanya bentuk komitmen organisasional sangat penting bagi perusahaan yang akan menunjang keberhasilan organisasi dan pastinya karyawan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Cahaya & Rahyuda, 2019).

Faktor penting lain selain komitmen organisasional yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi akan memberikan contoh positif bagi karyawan (Gökalp & Soran, 2022; Sinaga *et al.*, 2021). Pemimpin yang telah berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberi motivasi dan mendengarkan masukan setiap karyawan, hal tersebut dapat membuat karyawan merasa diperhatikan yang membuat kinerja karyawan akan semakin baik dan maksimal (Muhaling *et al.*, 2022; Silaban & Siregar, 2023).

Selain komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menanamkan nilai atau pemaksaan agar karyawan memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan (Dahlan *et al.*, 2022). Serta budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Jika organisasi itu baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan terealisasi keberhasilan kepada perusahaan. Apabila disiplin kerja dijalankan dengan baik serta dengan penerapan budaya organisasi yang ada pada perusahaan dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan (Gozali & Denni, 2022; Marpaung & Darmawan, 2022; Yusnandar *et al.*, 2020).

Eksplorasi terkait variabel gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan budaya organisasi sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Gökalp & Soran, 2022). Terdapat variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional. Masih sedikit penelitian yang menggabungkan kelima variabel tersebut dalam satu model penelitian khususnya pada karyawan perusahaan kontraktor.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan karyawan pada perusahaan kontraktor.

## **METODE**

### **Pengukuran**

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan aplikasi *Google Form*. Pengukuran dilakukan dengan skala *Likert* dengan skala 1 – 4 (1 = sangat tidak setuju dan 4 = sangat setuju). Pengukuran variabel komitmen organisasional diadaptasi dari Meyer, John P & Allen (1991) dan Maqsood *et al.* (2012) terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif meliputi 9 item pernyataan. Pengukuran variabel kepemimpinan transformasional diadaptasi dari Antonakis *et al.* (2003) dan Sedayu *et al.* (2018) terdiri dari

*idealized influence* (pengaruh yang ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual) meliputi 12 item pernyataan. Pengukuran variabel budaya organisasi diadaptasi dari Robbins & Judge (2012) dan Oktaviani & Kadiyono (2019) terdiri dari *innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), *attention to detail* (perhatian terhadap detail), *outcome orientation* (orientasi pada hasil), *people orientation* (orientasi pada manusia), *team orientation* (orientasi tim), *aggressiveness* (agresif), dan *stability* (stabilitas) meliputi 14 item pernyataan. Pengukuran variabel disiplin kerja diadaptasi dari Soetrisno (2017) dan Sumadhinata (2018) terdiri dari taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya meliputi 8 item pernyataan. Pengukuran variabel kinerja karyawan diadaptasi dari Edison *et al.* (2017) dan Dwianto *et al.* (2019) terdiri dari target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas meliputi 7 item pernyataan. Total pengukuran variabel berjumlah 50 pernyataan yang secara detail dapat dilihat pada operasional variabel pada lampiran 2 dan kuesioner pada lampiran 3.

### **Metode Analisa Data**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sebelum melakukan penelitian akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Dalam uji validitas nilai *Anti Image Correlation* yang diperoleh harus lebih besar dari 0,05, yang artinya jika nilai lebih besar berarti analisis faktor dapat digunakan dan diproses lebih lanjut. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha*. Semakin nilai *Cronbach's Alpha*-nya mendekati 1 maka semakin baik (Hair *et al.*, 2010). Metode analisis data diuji dengan metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk mengetahui tingkat signifikan serta untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antar variabel.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan kontraktor di wilayah DKI Jakarta. Penentuan jumlah sampel berdasarkan dari jumlah pernyataan kuesioner dikalikan 5 (Hair *et al.*, 2010). Sehingga sampel berjumlah 250 responden (5 x 50). Pada penelitian ini mendapatkan sebanyak 280 responden. Teknik pengambilan sampel secara *non probability sampling* menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan tetap di perusahaan kontraktor dengan pengalaman kerja lebih dari 1 tahun.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online dengan menggunakan *Google Form* terkumpul 290 responden. Hasil dari *screening question* karyawan tetap berjumlah 280 responden (96,5%) dan karyawan tidak tetap berjumlah 10 responden (3,5). Kemudian terlihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 224 responden (77,2%) dan perempuan yang berjumlah 66 responden (22,8%). Usia responden  $\leq 26$  tahun berjumlah 23 responden (7,9%), 26 – 35 tahun berjumlah 98 responden (33,8%), 36 – 45 tahun berjumlah 119 responden (41,1%),  $\geq 45$  tahun berjumlah 50 responden (17,2%). Pendidikan terakhir responden SMA/SMK berjumlah 78 responden (26,9%), D3 berjumlah 101 responden (34,8%), S1 berjumlah 108 responden (37,2%), S2 berjumlah 3 responden (1,1%).

Masa kerja responden 1 – 3 tahun berjumlah 29 responden (10%), 4 – 6 tahun berjumlah 113 (38,9%), 7 – 9 tahun berjumlah 82 responden (28,3%), 10 tahun berjumlah 66 responden (22,8%). Posisi/ jabatan responden administrasi berjumlah 27 responden (9,3%), personalia berjumlah 28 responden (9,7%), *purchasing* berjumlah 21 responden (7,2%), marketing berjumlah 14 responden (4,8%), *quality control* berjumlah 17 responden (6,1%), *cost control engineering* berjumlah 1 responden (0,3%), drafter berjumlah 19 responden (6,6%), *quantity surveyor* berjumlah 19 responden (6,6%), *quality surveyor* berjumlah 1 responden (0,3%), *ass surveyor* berjumlah 9 responden (3,1%), HSE berjumlah 8 responden (2,8%), *engineering* berjumlah 13 responden (4,5%), *general affair* berjumlah 17 responden (6,1%), *surveyor* berjumlah 9 responden (3,2%), *ENT plant* berjumlah 7 responden (2,4%), driver berjumlah 15 responden (4,5%), *procurement* berjumlah 7 responden (2,4%), *logistic plant* berjumlah 7 responden (2,4%), legal berjumlah 6 responden (2,1%), supervisor berjumlah 8 responden (2,8%), *chieft supervisor* berjumlah 4 responden (1,4%), finance berjumlah 4 responden (1,4%), *accounting* berjumlah 4 responden (1,4%), *document control* berjumlah 6 responden (2,1%), PCC berjumlah 3 responden (1,1%), dept plant berjumlah 8 responden (2,7%), *checker* berjumlah 3 responden (1,1%), estimator berjumlah 1 (0,3%), *project control engineering* berjumlah 2 responden (0,7%), *site manager* berjumlah 1 responden (0,3%), dan direktur berjumlah 1 responden (0,3%). Berdasarkan hasil di atas terdapat 250 responden untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Hasil Pre-Test

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner awal (*pre-test*) yang dilakukan pada 30 responden pertama yang memenuhi kriteria dengan jumlah pernyataan kuesioner sebanyak 50 butir. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $\geq 0,50$  maka dinyatakan valid. Namun terdapat 2 item pernyataan dihilangkan yaitu indikator disiplin kerja 5 dan komitmen organisasional 8, dikarenakan nilai *Anti Image Correlation*  $\leq 0,50$ . Maka keseluruhan jumlah item pernyataan kuesioner tersisa 48 butir. Selanjutnya pada uji reliabilitas seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$  yang artinya reliabel.

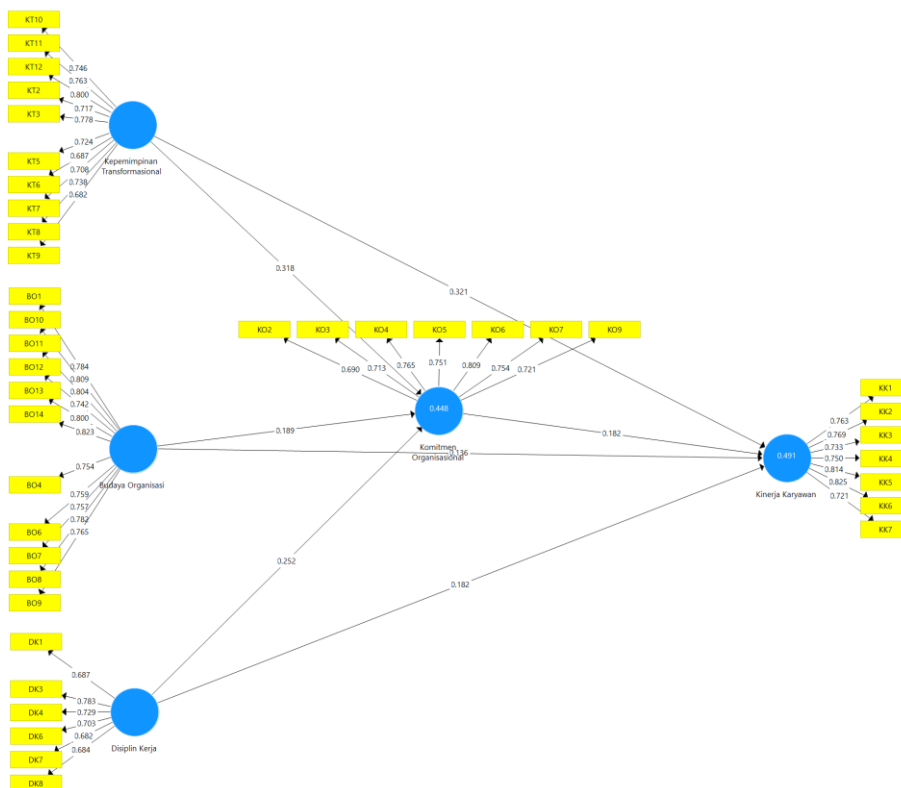
### Hasil Uji Analisis

Validitas masing-masing indikator dinyatakan valid jika *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan ketentuan nilai  $\geq 0,50$ . Berdasarkan hasil dari penelitian menggunakan SEM-PLS, ditemukan bahwa semua item pernyataan dari dimensi kinerja karyawan memiliki nilai *Outer Loading*  $\geq 0,50$  atau bisa dinyatakan valid. Tetapi terdapat ada nya hasil *Average Variance Extracted* (AVE)  $\leq 0,50$  yaitu pada variabel disiplin kerja dengan nilai 0,472 dan terdapat *Outer Loading*  $\leq 0,50$  pada variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional maka beberapa item pernyataan dari dimensi tersebut dihilangkan.

Kemudian setelah di uji ulang dengan 7 item pernyataan yang dihilangkan yaitu indikator kepemimpinan transformasional 1, kepemimpinan transformasional 4, budaya organisasi 2,

budaya organisasi 3, budaya organisasi 5, disiplin kerja 2, dan komitmen organisasional 1. Maka dapat ditemukan hasil *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan semua variabel dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan yaitu  $\geq 0,50$ .

Pada uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* yang dimana terdapat hasil uji reliabilitas pada variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai 0,905. Pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai 0,936. Pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai 0,806. Kemudian pada variabel komitmen organisasional menunjukkan nilai 0,866. Dan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,884. Berdasarkan hasil tersebut maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sesuai dengan ketentuan yaitu  $\geq 0,60$ .



Gambar 1. Outer Model



**Tabel 1. Hasil Outer Model**

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Validity Test	Cronbach's Alpha	Reliability Test				
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT2	0,717	0,541	Valid	0,905	Reliabel				
	KT3	0,778		Valid						
	KT5	0,724		Valid						
	KT6	0,687		Valid						
	KT7	0,708		Valid						
	KT8	0,738		Valid						
	KT9	0,682		Valid						
	KT10	0,746		Valid						
	KT11	0,763		Valid						
	KT12	0,800		Valid						
	Budaya Organisasi (X2)	BO1		0,784			0,609	Valid	0,936	Reliabel
		BO4		0,754				Valid		
BO6		0,759	Valid							
BO7		0,757	Valid							
BO8		0,782	Valid							
BO9		0,765	Valid							
BO10		0,809	Valid							
BO11		0,804	Valid							
BO12		0,742	Valid							
BO13		0,800	Valid							
BO14		0,823	Valid							
Disiplin Kerja (X3)		DK1	0,687	0,507	Valid	0,806		Reliabel		
		DK3	0,783		Valid					
		DK4	0,729		Valid					
	DK6	0,703	Valid							
	DK7	0,682	Valid							
	DK8	0,684	Valid							
	Komitmen Organisasional (Z)	KO2	0,690		0,554		Valid		0,866	Reliabel
		KO3	0,713				Valid			
KO4		0,765	Valid							
KO5		0,751	Valid							
KO6		0,809	Valid							
KO7		0,754	Valid							
KO9		0,721	Valid							
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,763	0,591	Valid	0,884	Reliabel				
	KK2	0,769		Valid						
	KK3	0,733		Valid						
	KK4	0,750		Valid						
	KK5	0,814		Valid						
	KK6	0,825		Valid						

---

KK7	0,721	Valid
-----	-------	-------

---

Sumber: Data diolah penulis, 2023

### Structural Model

Nilai *R Square* variabel komitmen organisasional sebesar 0,448 yang artinya besaran pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 44,8% sedangkan 55,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Selanjutnya nilai *R Square* kinerja karyawan sebesar 0,491 yang artinya besaran pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,1% sedangkan 50,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Selanjutnya hasil analisis pada penelitian ini nilai *Standardized Root Mean Square* (SRMS) adalah sebesar 0,059 atau  $\leq 0,10$ . Kemudian nilai *d\_ULS* sebesar 3.023. Nilai *d\_G* sebesar 1.157. Selanjutnya nilai *Chi-Square* adalah sebesar 1583.725. Nilai *Normed Fir Index* (NFI) menunjukkan nilai sebesar 0,769 atau  $\geq 0,90$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model struktural telah memenuhi kriteria model fit.

### Uji Hipotesis

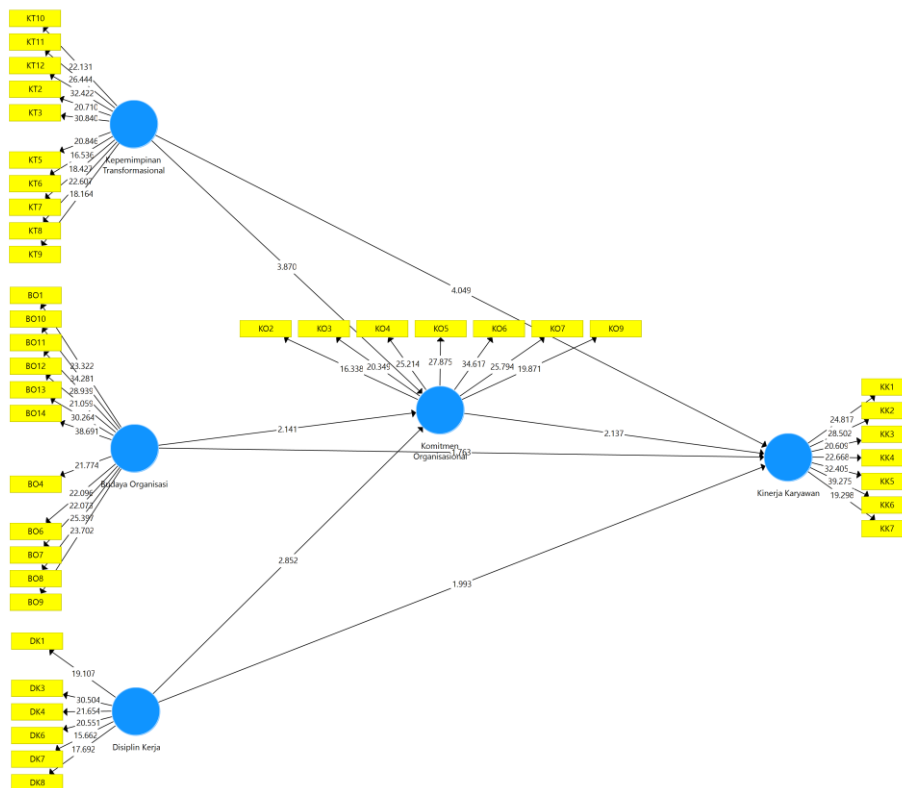
Hasil pengujian pengaruh langsung hipotesis pertama yaitu kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional diterima dengan nilai T-Statistic sebesar  $3,870 \geq 1,96$  dan nilai P-Value  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasional akan meningkat secara proporsional sejalan dengan adanya sikap kepemimpinan transformasional secara profesional yang membuat para karyawannya ingin selalu berkembang dan akan tetap mempertahankan diri pada perusahaan kontraktor. Hipotesis kedua yaitu budaya organisasi terhadap komitmen organisasional diterima dengan nilai T-Statistic sebesar  $2,141 \geq 1,96$  dan nilai P-Value  $0,033 \leq 0,05$ . Hal ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi sebagai pedoman bagi karyawannya, semakin kondusif budaya organisasi maka semakin meningkat komitmen organisasional.

Hasil hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja terhadap komitmen organisasional diterima dengan nilai T-Statistic sebesar  $2,852 \geq 1,96$  dan nilai P-Value  $0,005 \leq 0,05$ . Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja dinilai dari karakteristik pribadi seorang karyawan yang mampu mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan, disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada komitmen organisasional. Kemudian pada hipotesis keempat yaitu kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diterima dengan nilai T-Statistic sebesar  $4,049 \geq 1,96$  dan nilai P-Value  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dapat menginspirasi hal-hal positif serta memotivasi karyawan akan menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil hipotesis kelima yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima dengan nilai T-Statistic sebesar  $1,993 \geq 1,96$  dan nilai P-Value  $0,047 \leq 0,05$ . Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja yang meningkat secara proporsional sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Selanjutnya pada hipotesis keenam yaitu budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak dengan nilai T-Statistic sebesar  $1,763 \leq 1,96$  dan nilai P-Value  $0,078 \geq 0,05$ . Hal ini memperlihatkan bahwa tidak adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap



kinerja karyawan. Hasil hipotesis ketujuh yaitu komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diterima dengan nilai T-Statistic sebesar  $2,137 \geq 1,96$  dan nilai P-Value  $0,033 \leq 0,05$ . Hal ini memperlihatkan bahwa dengan tingginya komitmen terhadap organisasi menimbulkan rasa semangat bekerja dan telah berkontribusi lebih bagi perusahaan sejalan dengan hasil kinerja kerjanya.



Gambar 2. Inner Model

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Secara Langsung

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	P-Value	T-Statistic	Keterangan	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional	0,000	3,870	Data mendukung hipotesis	H1 Diterima
H2	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional	0,033	2,141	Data mendukung hipotesis	H2 Diterima

H3	komitmen organisasional Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional	0,005	2,852	Data mendukung hipotesis	H3 Diterima
H4	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,000	4,049	Data mendukung hipotesis	H4 Diterima
H5	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,047	1,993	Data mendukung hipotesis	H5 Diterima
H6	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,078	1,763	Data tidak mendukung hipotesis	H6 Ditolak
H7	Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,033	2,137	Data mendukung hipotesis	H7 Diterima

Sumber: Data diolah penulis, 2023

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Tidak Langsung**

Pernyataan Hipotesis	P-Value	T-Statistic	Keterangan	Kesimpulan
Komitmen organisasional memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	0,084	1,730	Data tidak mendukung hipotesis	Ditolak
Komitmen organisasional memediasi hubungan antara budaya	0,172	1,369	Data tidak mendukung hipotesis	Ditolak

---

organisasi terhadap kinerja karyawan				
Komitmen organisasional memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0,061	1,881	Data tidak mendukung hipotesis	Ditolak

---

Sumber: Data diolah penulis, 2023

## PEMBAHASAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji statistik dan hasil analisis pada penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin efektif sikap kepemimpinan transformasional yang dilakukan di perusahaan kontraktor maka komitmen organisasional juga akan semakin meningkat. Reputasi yang dibangun oleh kepemimpinan transformasional di perusahaan kontraktor seperti pemimpin yang bersedia mendengarkan kesulitan, keluhan, dan memberi nasihat itu penting bagi pengembangan diri karyawan agar karyawan merasa lebih nyaman dan lebih percaya diri atas upaya serta hasil yang dicapai saat bekerja, sehingga semakin ingin mempertahankan diri pada organisasi. Sebagaimana beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Artini & Mujiati, 2022; Hidayanto & Kurniawan, 2022; Sidauruk & Anindita, 2022; Tamengkel & Rumawas, 2022; Utarayana & Adnyani, 2020).

Kemudian dalam penelitian ini juga terdapat hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin kondusif budaya organisasi pada perusahaan kontraktor maka komitmen organisasional juga akan semakin meningkat. Reputasi yang dibangun dalam budaya organisasi di perusahaan kontraktor pada bagian *stability* seperti karyawan yang telah berkomitmen menjadi bagian dalam organisasi akan mampu merekomendasikan perusahaan kontraktor ini tempat yang baik untuk membangun karir. Hasil tersebut sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Lestari & Satrya, 2023; Simamora, 2022; Winasis & Samsiyah, 2021; Windrawati *et al.*, 2020).

Selanjutnya dalam penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi rasa disiplin seorang karyawan perusahaan kontraktor maka komitmen organisasional juga akan semakin meningkat. Salah satu bentuk disiplin kerja dapat dilihat dari seorang karyawan yang selalu mentaati peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan kontraktor, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sudah menanamkan rasa disiplin pada diri sendiri dapat lebih mudah diimplementasikan di perusahaan, seperti karyawan mampu mentaati aturan perusahaan senantiasa dapat berkomitmen pada organisasi. Hal tersebut senada dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen

organisasional (Ariffudin *et al.*, 2021; Hasyim *et al.*, 2022; Mufarrohah & Sumartik, 2022; Surito *et al.*, 2019; Waljiyanti *et al.*, 2023).

Hasil selanjutnya dalam penelitian ini didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tepat penerapan sikap yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan kontraktor. Dapat diartikan bahwa pemimpin di perusahaan kontraktor yang telah menumbuhkan rasa bangga kepada karyawan yang sudah bergabung di perusahaan kontraktor dengan begitu karyawan menjadi lebih semangat atas tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat memaksimalkan kinerja. Sebagaimana penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Cahyandani, 2021; Gökalp & Soran, 2022; Kholifah & Fadli, 2022; Yanti & Mursidi, 2021; Yulisharsasi *et al.*, 2022).

Kemudian didapatkan juga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin bagus karyawan menanamkan rasa disiplin saat bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan kontraktor. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kedisiplinan karena akan terukur kinerja dapat dikontrol dengan baik oleh karyawannya. Bentuk disiplin kerja dapat dilihat dari seorang karyawan yang selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan serta menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan kontraktor, akan lebih terlihat ideal bagi karyawan tersebut dan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian oleh Agustriani *et al.* (2022) ; Satato *et al.* (2022) ; Candra *et al.* (2022) ; Afandi & Bahri (2020) Dame *et al.* (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya didapatkan juga bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bentuk budaya organisasi pada perusahaan kontraktor tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Di duga, hal ini dapat disebabkan terdapat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini pada perusahaan kontraktor sehingga berakibat pada menurunnya penyelesaian kerja menjadi kurang tepat waktu. Terdapat beberapa penelitian serupa bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Agustin, 2020; Anggara *et al.*, 2022; Hamsal, 2021; Marpaung & Darmawan, 2022; Sugiyono & Rahajeng, 2022; Tecoalu *et al.*, 2022; Windrawati *et al.*, 2020).

Selepas itu didapatkan juga bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya rasa komitmen organisasional terhadap perusahaan kontraktor maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keinginan agar pengetahuan dan kemampuan dirinya dalam bekerja terus dapat berkembang dan merasa kalau perusahaan kontraktor telah banyak berjasa bagi kehidupan karyawan, dengan begitu karyawan dapat memaksimalkan kinerja. Sebagaimana beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Habib *et al.*, 2022; Mantiri *et al.*, 2021; Ramadhan *et al.*, 2021; Suabdah, 2021; Sumarwinati & Ratnasari, 2019).

Selanjutnya dari penelitian ini didapatkan bahwa hipotesis komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Winarti *et al.*, 2022)

## SIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan perusahaan kontraktor, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hipotesis hubungan secara langsung yaitu: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kemudian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Selepas itu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Lalu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berikutnya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hipotesis hubungan tidak langsung yaitu: komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu penelitian ini hanya membahas variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah DKI Jakarta saja yang mana apabila diperluas lagi lingkup wilayahnya dan jumlah sampel yang didapat lebih banyak maka akan mendapat hasil penelitian yang berbeda.

Saran untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa dengan objek penelitian ini yaitu diharapkan dapat menambah variabel lain diluar variabel penelitian ini seperti pelatihan, kepuasan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), stres kerja, serta lingkungan kerja. Selain itu peneliti selanjutnya dapat memperluas wilayah penelitian seperti Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (JABODETABEK) atau di wilayah Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. T., O. (2021). Motivation Practices and Employee Discipline of Selected Federal Paramilitary Agencies in South West, Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 12(3), 98. <https://doi.org/10.5430/ijba.v12n3p98>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Angela, J., & Rojuaniah, R. (2022). The Model of Supervisor Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on IT Employee Performance Moderated by Demographic Factors. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(3), 314–332. <https://doi.org/10.25124/jmi.v22i3.3840>
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

- Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3(6).
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. In *Leadership Quarterly* (Vol. 14, Issue 3). [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00030-4](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00030-4)
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Ariffudin, R. I., Koiruman, M., & Rahayu, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional di PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. *KELOLA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 66–73. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/kelola>
- Artini, N. L. K. M. S., & Mujati, N. W. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 41–61.
- Ashsifa, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional (Sistem Pengendalian Manajemen sebagai Variabel Moderasi). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 9(2), 131. <https://doi.org/10.30659/jai.9.2.131-149>
- Bass, B. M. (2000). The Future of Leadership in Learning Organizations. *Journal of Leadership Studies*, 7(3), 18–40. <https://doi.org/10.1177/107179190000700302>
- Bolat, Y., & Korkmaz, C. (2021). Social Values and Life Skills as Predictors of Organizational Culture: A Study on Teachers. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211023179>
- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6042. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p09>
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- Candra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407–412. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Dahlan, Rauf, R., & Yunus, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar*. 7(1), 437–444.
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 77–84. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35566/0>
- Darmawan, A., Bagis, F., & Anggraini, I. A. P. (2021). Pengaruh Locus of Control, Kepemimpinan Transformasional dan Spiritual At Work Terhadap Kinerja Karyawan. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 9(2), 301.



- <https://doi.org/10.21043/bisnis.v9i2.11832>
- Demu, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *Pendidikan Dan Konseling*, 4.
- Dewi, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). *Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional ( Studi pada CV . 05*, 534–544.
- Dewi, N. K. M. S., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Transformational Leadership, Pelatihan, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada The Samaya Seminyak Bali. *Jurnal Emas*, 3(11).
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *SAGE Open*, 11(2).  
<https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- East, J. F. (2018). *Transformational Leadership For The Helping Professions*. Oxford University Press.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Transformational\\_Leadership\\_for\\_the\\_Help/Xh1rDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=transformational leadership&pg=PR4&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Transformational_Leadership_for_the_Help/Xh1rDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=transformational+leadership&pg=PR4&printsec=frontcover)
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), 51–60.
- Gökalp, P., & Soran, S. (2022). The Impact of Leadership Styles on Performance and Mediating Effect of Organizational Culture: A Study in Flight Schools. *Transportation Research Procedia*, 65(C), 304–317. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.11.035>
- Gozali, T., & Denni. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada STMB Multi Smart Medan). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2), 93–112.
- Graves, L. M., & Karabayeva, A. (2020). Managing Virtual Workers - Strategies for Success. *IEEE Engineering Management Review*, 48(2), 166–172.  
<https://doi.org/10.1109/EMR.2020.2990386>
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569–585.
- Hair, J. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. In *Pearson Prentice Hall*.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29.  
<https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Hidayanto, N. R., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 731–739.
- Hidayati, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Media Sains Indonesia. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Edisi\\_2/TI2dEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+karyawan&pg=PP5&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Edisi_2/TI2dEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+karyawan&pg=PP5&printsec=frontcover)
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Ismayanti, G. V., Isyandi, & Efni, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPBJJ Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(2), 266–284. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7866>
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Ko, J., Jang, H., & Kim, S. Y. (2021). The effect of corporate social responsibility recognition on organisational commitment in global freight forwarders. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 37(2), 117–126. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2020.12.005>
- Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *Extractive Industries and Society*, 7(1), 146–152. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.01.009>
- Lestari, K. W. D., & Satrya, B. H. (2023). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Japan Travel Agency. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayanan*, 12(01), 71–78. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)*, 17(2), 316–326. <http://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268–277. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Mantiri, C. Y., Kalangi, J., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.

- Productivity*, 2(2).
- Maqsood, A., Hanif, R., Rehman, G., & Glenn, W. (2012). Validation of the Three-Component Model of organizational commitment questionnaire. *FWU Journal of Social Science*, 6(2), 135–145.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127–137.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Meyer, John P & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2). <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>
- Muhaling, D. G. A., Sambul, S. A. ., & Rumawas, W. (2022). Transformasional Leadership dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado. *Productivity*, 3(3).
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Eureka Media Aksara.
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Nimran, U., & Amirullah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Media Nusa Creative. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_daya\\_manusia\\_dan\\_Perila/qoGeEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja karyawan&pg=PT2&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_daya_manusia_dan_Perila/qoGeEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja karyawan&pg=PT2&printsec=frontcover)
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership*. SAGE Publications. <https://www.google.co.id/books/edition/Leadership/gX5ZDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=transformational leadership&pg=PP7&printsec=frontcover>
- Oktaviani, L., & Kadiyono, A. L. (2019). Budaya Organisasi Pada Perusahaan Distribusi Dengan Model Bisnis Konvensional. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(1), 46–61. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i1.105007>
- Oupen, S. ., Agung, A. A. ., & Yudana, I. . (2020). Jurnal Administrasi Pendidikan. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan Indonesia*, 11, 32–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural, dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama. [https://www.google.co.id/books/edition/Budaya\\_Organisasi\\_Manajemen\\_Konflik\\_Kead/sDd9EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya organisasi&pg=PR4&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi_Manajemen_Konflik_Kead/sDd9EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya organisasi&pg=PR4&printsec=frontcover)

- Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2020). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model. *Public Personnel Management*, 49(1), 29–56. <https://doi.org/10.1177/0091026019835233>
- Poling, G. V. L. A., & Surya, I. B. K. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(12), 225–230.
- Pramudya, A., & Franses, L. A. (2022). Sistem Informasi Manajemen Proyek Pada Perusahaan Kontraktor. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 3(2), 293–302. <https://doi.org/10.35957/jtsi.v3i2.3139>
- Ramadhan, W. A., Setyowati, T., Hia, Y. F., & Reskiputri, T. D. (2021). Rekrutmen, Karakteristik Individual, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 272–279.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior. 15 th Edition* (Vol. 21, Issue 1). Prentice-Hall, Inc.
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Santosa, A. T., Winarto, A. D., Chandra, H. P., & Ratnawidjaja, S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja pada Staff Perusahaan Kontraktor di Surabaya. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 11(1), 1–7.
- Sari, D. I., & Wulandari. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa LEU Kabupaten BIMA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(2), 97–110.
- Satoto, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Sedayu, A., Pratiwi, R. D., & Fauza, D. H. (2018). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Komitmen Organisasi (Studi pada BPR di Kota Semarang). *Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Sidauruk, T. M. E., & Anindita, R. (2022). Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Komitmen Organisasional di RS saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 8(1), 60. <https://doi.org/10.29241/jmk.v8i1.894>
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(1).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Simamora, M. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Kerja

- Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3). <https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i3.136>
- Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, Sherly, M. B., Purba, S., Parinduri, L., Purnomo, B. P. Y. J., Ismail, M., Rosmawati, & Hendra. (2021). *Manajemen SDM*. Yayasan Kita Menulis. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_SDM/Q26cEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=disiplin kerja&pg=PR4&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_SDM/Q26cEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=disiplin kerja&pg=PR4&printsec=frontcover)
- Sinaga, N. A. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia/OhZNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PP1&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/OhZNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PP1&printsec=frontcover)
- Suabdah, M. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ODIFA JELAJAH DUNIA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4).
- Sudewa, A. A. G. A., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel Visesa Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3145. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p13>
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7). <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)* 8, 1–13.
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *DIMENSI*, 8(1).
- Surito, Arifin, A. H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenamedia Group. [https://www.google.co.id/books/edition/Budaya\\_Organisasi/pd6VDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya organisasi&pg=PR4&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi/pd6VDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya organisasi&pg=PR4&printsec=frontcover)
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 2338–9605.
- Tecoalu, M., Tj., H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119–143.



- <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869>
- Tumangken, T. G., A, A. W., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2).
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2022). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Sinar Grafika Offset. [https://www.google.co.id/books/edition/Tugas\\_Guru\\_Dalam\\_Pembelajaran/taWBEEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=disiplin+kerja&pg=PR4&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Tugas_Guru_Dalam_Pembelajaran/taWBEEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=disiplin+kerja&pg=PR4&printsec=frontcover)
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 03(02), 153–166.
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 344–363. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p18>
- Waljiyanti, W., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1615–1628. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3061>
- Widyanti, R. (2021). *Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Melalui Pengembangan Karir*. Penerbit Media Sains Indonesia. [https://www.google.co.id/books/edition/Peningkatan\\_Komitmen\\_Organisasional\\_Dose/JdVDEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=komitmen+organisasional+definisi&pg=PR5&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Peningkatan_Komitmen_Organisasional_Dose/JdVDEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=komitmen+organisasional+definisi&pg=PR5&printsec=frontcover)
- Winarti, C., Sulistiwati, & Rosnani, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(01), 017–027. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i01.54968>
- Winasis, A. W., & Samsiyah, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwark Indonesia Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1).
- Windrawati, F., Purwanto, A., & Mas, N. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI). *Ilmu Manajemen*, 6.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- Yulisharsasi, Y., Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 137–154. <https://doi.org/10.47200/awtjhpsa.v1i2.1147>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah



Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.