



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana

Heri Prabowo

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

heriprabowo660@gmail.com

Almansyah Rundu Wonua

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Andry Stephannie Tititng

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

andriestephan85@gmail.com

Korespondensi penulis : heriprabowo660@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine: (1) The effect of transformational leadership style on employee performance (2) The effect of organizational commitment on employee performance. This study used a quantitative method approach with the study population being all employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) Bombana Regency with a total sample of 30 respondents. Instrument testing in this study used the Validity test and Reliability with SPSS 26.0. The research data analysis with a total 35 respondents technique used the structural equation modeling (SEM-PLS) method with SmartPLS 4.0. Based on the results of the study it is known that there is a positive and significant influence between the transformational leadership style variable on employee performance as indicated by the t-statistic value of 8,405 with a P-Values of 0.000, while the variable Organizational Commitment has a positive and not significant effect on employee performance indicated by the t-value statistic of 0,142 with a P-Values of 0.000.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance, PDAM Bombana and Quantitative*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif dengan populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Pengujian instrument dalam penelitian menggunakan uji Validitas dan uji Reabilitas dengan SPSS 26.0. Teknik analisis data penelitian dengan jumlah 35 responden menggunakan metode structural Equation Modeling (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai t-statistic sebesar 8,405 dengan nilai P-Values sebesar 0.000, sedangkan variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t-statistic sebesar 0,142 dengan nilai P-Values sebesar 0.000.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, PDAM Bombana dan Kuantitatif

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi,

apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. (Arianty dkk. 2016:2)

Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusia demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut, karena bila kinerja sumber daya manusia baik, maka kinerja organisasi juga akan baik. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi menurun maka, kinerja organisasi juga ikut menurun. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Fenomena yang peneliti dapatkan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bombana bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan masih kurang yaitu karyawan masih melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Salah-satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah disiplin. Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi.

Tabel 1. Rekapitulasi Pengaduan Pelanggan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pengaduan	Telah Dilaksanakan	Belum Dilaksanakan	Persentase (%) Telah Dilaksanakan
Januari	25	12	13	29
Februari	13	8	5	19
Maret	23	12	11	16,5
April	15	10	5	25
Mei	11	8	3	3,5
Juni	12	7	5	1,5
Juli	19	11	8	10

Sumber : Laporan Rekapitulasi Jumlah Pengaduan Pelanggan

Dari fenomena diatas pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bombana banyak mengalami keluhan-keluhan yang disampaikan melalui portal pengaduan PDAM Bombana seperti ketika karyawan yang kurang respon dalam menanggapi masalah yang ada

dilapangan, air yang macet atau aliran air yang didistribusikan kepada pelanggan mempunyai debit yang kecil, sering terjadi kebocoran air dan ketidak sesuaian angka meter air dengan jumlah pembayaran yang dibebankan kepada pelanggan.

Selain itu, terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Faktor tersebut adalah peranan seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan seseorang yang mengarahkan jalannya suatu organisasi dan juga menjadi contoh bagi para karyawan. Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi memainkan peranan yang sangat penting karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja. Iklim kerja dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kondisi, motivasi dan semangat kerja karyawan.

Tabel 2. Data Absensi Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan di PDAM Bombana Tahun 2022

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran
Januari	14 orang	3 orang
Februari	17 orang	5 orang
Maret	21 orang	5 orang
April	22 orang	3 orang
Mei	27 orang	6 orang

Sumber : Laporan rekapitulasi absensi periode januari-mei 2022

Untuk jam kerja di PDAM Bombana yaitu Senin-Kamis (07:30-15.30) dan Jum'at (07:30-11:00). Dari data yang peneliti dapatkan diatas menunjukkan bahwa karyawan PDAM Bombana kurang disiplin mulai dari bulan januari-mei. Dalam hal ini sikap kurang disiplin karyawan seperti, karyawan kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu, seperti karyawan-karyawan yang terlambat datang saat jam kerja, serta pulang tanpa ada keterangan.

Untuk membangun komitmen organisasi merupakan aspek penting, oleh karena itu karyawan yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi tersebut begitupun Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup organisasi. Disaat kinerja organisasi tersebut mulai memburuk diperlukan seorang pemimpin untuk mengatasinya. Dalam hal kondisi seperti ini seorang pemimpin harus melakukan langkah nyata untuk memperbaiki angka kinerja organisasi

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu,

penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan diri masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Stephen P Robbin, dalam Sudaryono 2017:177).

Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama (Muhammad Busro 2018:75).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2019:184).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bombana. Gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan menjadi variabel penelitian ini. Data yang digunakan ialah data primer yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan data sekunder dengan jumlah responden 30 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara. Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* – Partial Least Square (SEM-PLS).

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan tabel *r product moment*, dengan rumus $(n-2) = 30-2 = 28$, sehingga didapatkan nilai *r* tabel 0,361. Dengan menelaah nilai *coreccted item total correlation*. Setelah ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan (butir) yang digunakan pada penelitian valid, maka selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid diuji reliabilitasnya.

Tabel 3**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

No.	Item	Indikator	r Hitung	r Tabel (5%)	Ket
1.	Motivasi yang inspirasional	GKT1	0,810	0,361	Valid
		GKT2	0,789	0,361	Valid
2.	Pengaruh yang di idealkan	GKT1	0,871	0,361	Valid
		GKT2	0,757	0,361	Valid
3.	Stimulasi intelektual	GKT1	0,673	0,361	Valid
		GKT2	0,838	0,361	Valid
4.	Perhatian Perseorangan	GKT1	0,896	0,361	Valid
		GKT2	0,743	0,361	Valid

(Sumber : *Pengolahan data dengan SPSS*)

Dari tabel 3 uji validitas memperlihatkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan semua valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

No.	Item	Indikator	r Hitung	r Tabel (5%)	Ket
1.	Kebanggaan karyawan pada organisasi	KO1	0,772	0,361	Valid
		KO2	0,593	0,361	Valid
2.	Kesetiaan karyawan	KO1	0,789	0,361	Valid
		KO2	0,713	0,361	Valid
3.	Kemauan karyawan	KO1	0,742	0,361	Valid
		KO2	0,851	0,361	Valid

(Sumber : *Pengolahan data dengan SPSS*)

Dari tabel 4 uji validitas memperlihatkan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel Komitmen Organisasi dinyatakan semua valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 5
Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Indikator	r Hitung	r Tabel (5%)	Ket
1.	Kualitas kerja	KK1	0,820	0,361	Valid
		KK2	0,731	0,361	Valid
2.	Kuantitas kerja	KK1	0,874	0,361	Valid
		KK2	0,782	0,361	Valid
3.	Keandalan kerja	KK1	0,764	0,361	Valid
		KK2	0,767	0,361	Valid
4.	Sikap kerja	KK1	0,804	0,361	Valid
		KK2	0,847	0,361	Valid

(Sumber : *Pengolahan data dengan SPSS*)

Dari tabel 5 uji validitas memperlihatkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel Kinerja Karyawan dinyatakan semua valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:209) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). MenurutGhozali (2016:48), instrumen dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas terhadap 3 (tiga) variabel penelitian yaitu Gaya kepemimpinan transformasional, Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan dengan pengolahan data menggunakan SPSS. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

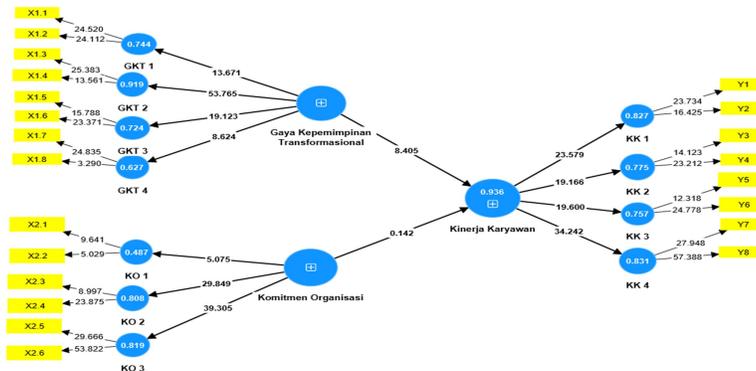
	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standariz</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transfor	0,917	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,805	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,914	0.60	Reliabel

(Sumber : *Pengolahan data dengan SPSS*)

Hasil nilai cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan variabel atau kuesioner yang digunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan sebagai alat ukur variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis ini dilihat berdasarkan hasil pengujina inner model yang meliputi *R-square*, koefisien parameter dan t-satatistik. Untuk diketahui diterima atau tidaknya hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan memperhatikan ukuran *path coefficient* anatar konstruk untuk melihat signifikansi dari t-statistik. *Path coefficient* dilakukan pengujian antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path coefficient* dilakukan pengujian menggunakan *PLS Bootshstrapping* dengan melihat *P-value* variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Weiber dan Muhlhaus (2014) jika P-value atau nilai Probalitas >5% (0,05) dan bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada jalur koefisien tabel dan hasil model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Hasil Model Penelitian

Tabel 4.14 Path Coefficients (Mean, STDEV, P-Values)

	Sampel Asli	Rata-Rata Sampel (M)	Standard Deviasi (STDEV)	T – Statistic	P – Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0.952	0.919	0.113	8.405	0.000
Komitmen Organisasi->Kinerja Karyawan	0.019	0.059	0.130	0.142	0.887

Sumber : *Output SmartPLS 4*

Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel 4.14 menunjukkan nilai original sampel estimate dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar adalah 0.952 dan bernilai positif. Nilai T-hitung atau T-statistik sebesar 8.405 lebih Besar dari 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,000 dibawah 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Hipotesis kedua (H2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel 4.13 menunjukkan nilai original sampel estimate dari variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar adalah 0,019 dan bernilai positif. Nilai T-hitung atau T-statistik sebesar 0,142 lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,887 diatas 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **tidak diterima**

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya sikap keterbukaan direktur untuk selalu mengajak karyawan PDAM Bombana untuk bekerjasama dalam mencari solusi

penyelesaian suatu masalah, Direktur PDAM Bombana selalu memberikan masukan, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara profesional. Gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi kinerja karyawan, Dimana seorang pemimpin mampu memberikan motivasi dan mendorong bawahan untuk melakukan tugas mereka dengan bertanggung jawab sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dengan melihat *loading factor* indikator perhatian perseorangan menjadi indikator tertinggi, Sehingga perhatian perseorangan menjadi indikator paling dominan dalam membentuk variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norma (2017), Yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa model kepemimpinan transformasional harus dijaga sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hasil penelitian, Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa adanya peningkatan komitmen organisasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Bombana. Karyawan PDAM Bombana pada dasarnya memiliki komitmen didalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan tetapi kinerjanya tidak meningkat, hal ini disebabkan karena dalam mengerjakan pekerjaan masih menggunakan cara-cara yang lama, belum ada kreativitas didalam menjalankan tugas, sedangkan pada era sekarang ini semua harus menggunakan teknologi dan kreativitas yang tinggi didalam memecahkan persoalan pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi ketidaksignifikan komitmen organisasi terhadap kinerja adalah masa kerja responden, nampak bahwa kebanyakan karyawan hanya bekerja antara 5-10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki cukup pengalaman yang relative cukup mengenai komitmen dalam organisasi di PDAM Bombana. Hal ini menyebabkan komitmen dalam organisasi tidak terlalu penting atau dianggap biasa saja.

Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angraini (2020), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi

merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi ketelibatannya ke dalam bagian organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Bombana. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian terhadap permasalahan yang ada dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dan *SmartPLS*, maka mendapatkan hasil dari pengujian tersebut. Dengan demikian ditarik sebuah kesimpulan yaitu sebagai berikut;

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-hitung sebesar $8,405 > 1,96$.
2. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari P Values sebesar $0,887 > 0,05$ dan nilai T-hitung sebesar $0,142 < 1,96$.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan yang telah dilakukan kemudian dilakukan kesimpulan maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yaitu;

1. Bagi Pihak PDAM Kabupaten Bombana

Pihak PDAM Kabupaten Bombana khususnya pada bagian motivasi agar lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan nilai dari masing-masing karyawan atau pegawai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya terfokus pada PDAM Kabupaten Bombana, sehingga hasil penelitian ini hanya menggambarkan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bombana. Untuk itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan agar lebih memperhatikan indikator-indikator yang akan digunakan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset
- Amang, Baso, and Amiruddin Husain. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel." *Jurnal Ekonomika* 6.2 (2022): 210-230.
- Aisyah, Nur, and Endah Susilowati. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi dan Partisipasi Anggaran Sebagai Variabel Intervening." *Akuntansi: Jurnal Akuntansi Integratif* 7.2 (2021).
- Ancok, D. (2020). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta : Erlangga
- Ardiansyah, Rizky, Januar Ida Wibowati, and Henson Enjein Manurung. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12*. Diss. universitas palembang, 2021.
- Astuti, Rini, Limay Yachsa Akbar, and Lailan Safina Hasibuan. "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. Vol. 1. No. 1. 2021.
- Baihaqi, Imam, and Saifudin Saifudin. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam* 2.1 (2021): 10-22.
- Bustomi, Putri Ananti, Ari Pradhanawati, and Hari Susanta Nugraha. *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pt galaxy mandiri perkasa/20/adm. Bisnis/2022*. Diss. Faculty of Social and Political Science, 2022
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. DeePublish
- Desi Margaretta. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat*. Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Diana, Putri 2019. "Artikel Gaya Kepemimpinan Transformasional" 1-13 doi : 10.31227/osf.io/c8st6.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, dan Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Jafar, Aji Aprianto. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Telkom Kota Ambon)*. Diss. STIE Malangkucecwara, 2021.
- Kholidi, Ahmad. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat*. Diss. 2019.

- Kusa, Iwan, and M. Mansur. "Komitmen Organisasi Memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Aston Jayapura)." *The Journal of Business and Management Research* 1.1 (2018): 27-36.
- Maranata, Bonaventura Hendrawan, Dian Prasetyo Widyaningtyas, and Ardani Nur Istiqomah. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang." *Applied Research in Management and Business* 2.2 (2022): 1-10.
- Haryono, Siswoyo, 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS, LISREL, PLS*. Jakarta : Luxima Metro Media.
- Hapsari, Ni Komang Tri. *Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Trc Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Badung*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2021.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418–428.
- Nabella, Septa Diana, and Rahman Syahputra. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 1.1 (2021): 30-38.
- Maulana, Alfin. *Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya)*. Diss. Universitas Siliwangi, 2022.
- Niya, Wasniyati. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Gateway Container Line Jakarta Timur*. Diss. UNSADA, 2022.