

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Ahmad Fauzan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Zulaspan Tupti

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

zulaspantupti@umsu.ac.id

Fajar Pasaribu

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Hasrudy Tanjung

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment at the Regional Representatives Council Office of North Sumatra Province. This type of research is survey research because it takes samples from one population. This study uses an explanatory research approach, which aims to explain the causal relationship between the research variables and the testing hypothesis. This research is included in the category of causal research using a quantitative approach. The population in this study were all employees in the Regional People's Legislative Council Office of North Sumatra Province, consisting of 110 employees. As for determining the number/size of the sample in this study using a saturated sample, all members of the population were used as a sample of 110 employees of the Regional Representatives Council of North Sumatra Province. Data collection techniques used are interviews/interviews and questionnaires/questionnaires. This data will be analyzed using a quantitative approach using statistical analysis, namely the partial least squares – structural inquiry model (PLS-SEM) which aims to carry out path analysis (path) with latent variables. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that (1) Transformational leadership directly has a significant effect on employee performance at the Regional People's Representative Council Office of North Sumatra Province. (2) Directly organizational culture has a significant effect on employee performance at the Regional People's Representative Council Office of North Sumatra Province. (3) Directly organizational commitment has a significant effect on employee performance at the Regional People's Representative Council Office of North Sumatra Province. (4) Transformational leadership directly has a significant effect on organizational commitment at the Regional People's Representative Council Office of North Sumatra Province. (5) Directly organizational culture has a significant effect on organizational commitment at the Regional People's Representative Council Office of North Sumatra Province. (6) Indirectly organizational commitment can mediate the effect of transformational leadership on employee performance at the Regional People's Representative Council Office of North Sumatra Province.

(7) Indirectly organizational commitment can mediate the influence of organizational culture on employee performance at the Regional People's Representative Council Office of North Sumatra Province.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang.

Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan tingkat hasil kerja dari pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan.

Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang membantu kegiatan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera Utara yang tidak menghasilkan laba. Tugas Pokok adalah tugas yang paling pokok dari sebuah jabatan atau organisasi. Tugas Pokok memberi gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi tersebut. Fungsi Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah perwujudan tugas pemerintahan di bidang tertentu yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional. Definisi lain menyebutkan bahwa fungsi adalah sekelompok aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifat atau pelaksanaannya. Suatu Organisasi menyelenggarakan fungsi - fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) adalah sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai dan dilakukan.

Berdasarkan observasi penulis pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dimana penulis melihat bahwa masih rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak dapat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu adanya beberapa pegawai yang sering datang tidak tepat waktu.

Selain itu dapat dilihat pada tabel bentuk penilaian kinerja dan hasil kinerja pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dibawah ini:

Tabel 1. Bentuk Penilaian Kinerja Pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Hasil Penilaian Kerja Pegawai	Nilai Evaluasi	Keterangan
HPK I	<100%	Sangat Baik
HPK II	50-100%	Baik
HPK III	>50%	Buruk

Sumber : Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Keterangan:

HPK : Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

Nilai Evaluasi : Tingkat Keberhasilan yang dicapai pegawai dalam persentase

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2019-2021 (Orang)

Faktor yang dinilai	2019			2020			2021		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	15	85	10	11	87	12	9	93	8
Kompetensi Individu	20	78	12	19	81	10	12	88	10
Kesimpulan Kinerja	22	75	13	23	82	15	15	79	16
Jumlah	110			110			110		

Sumber : Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara, data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa masih ada terdapat beberapa pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang memiliki kinerja yang dilihat dari aspek uraian tugas, kompetensi individu dan kesimpulan kinerja dikategorikan buruk.

Ada 3 (Tiga) faktor yang menjadi penilaian terhadap pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang pertama, Uraian Tugas yaitu penilaian yang disesuaikan dengan tugas yang diduduki pegawai, artinya indikator pada penilaian ini harus berfokus dengan arah dari pekerjaan dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif serta dapat dicapai dengan kemampuan pegawai, penilaian ini juga mempunyai target waktu pekerjaan. Kedua, Kompetensi Individu yaitu gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap. Adapun indikator dari penilaian kompetensi individu ini yaitu integritas, orientasi melayani pelanggan, adaptasi, membangun hubungan, mengembangkan orang lain dan bekerjasama/memimpin kelompok. Dalam kegiatannya, indikator tersebut paling sering melibatkan orang banyak dan melibatkan komunikasi di dalamnya. Sehingga peran komunikasi dominan pada faktor penilaian kompetensi individu. Ketiga, Kesimpulan kinerja yaitu hasil akhir penilaian kinerja pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dari penilaian uraian tugas dan kompetensi individu. Berdasarkan uraian sebelumnya dan data pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa masih ada terdapat beberapa pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang memiliki kinerja yang dilihat dari aspek uraian tugas, kompetensi individu dan kesimpulan kinerja dikategorikan buruk.

Selanjutnya pada kepemimpinan transformasional dimana kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan pegawai, dalam hal ini pimpinan yang dimaksud adalah seluruh pimpinan disetiap bagian, dimana pimpinan yang selalu sibuk dan sering berada diluar kantor, selain itu pimpinan tidak memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi, selain itu kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada pegawai sehingga pegawai merasa kurang maksimal dalam bekerja, selain itu pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga

pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik ini dikarenakan kesibukan pimpinan perusahaan dan belum maksimal menghadapi seluruh kpegawainya, sehingga tanpa disadari para karyawan pegawai mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan dan mempengaruhi semangat kerja pegawai, dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan juga dapat menimbulkan penurunan produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya pada budaya organisasi dimana berdasarkan riset awal kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara penulis menemukan masalah yang terjadi pada budaya organisasi dimana masih banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 3. Data Disiplin Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Telat
January	110	23
February	110	24
Maret	110	55
April	110	21
Mei	110	23
Juni	110	15
Juli	110	11
Agustus	110	38
September	110	12
Oktober	110	23
November	110	30
Desember	110	42

Sumber : Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Utara, data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bawah adanya beberapa pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang datang tidak tepat waktu. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah sebuah kebutuhan.

Selanjutnya permasalahan komitmen organisasi pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah masih rendahnya komitmen pegawai terhadap peraturan yang telah dibuat hal ini dapat dilihat pada kondisi sering juga pegawai kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan selain itu pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh Pemerintah, pegawai tidak terpacu atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, dimana pegawai dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut (Mangkuprawira, 2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Nooralizad et al., 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Dessker, 2015) mengatakan bahwa penilaian kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*). Selanjutnya menurut (Gomes, 2012) “Suatu cara mengukur kontribusi kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Mangkuprawira, 2014) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai adalah faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual. Komponen indikator kinerja karyawan menurut (Lazer & Wikstrom, 2016) adalah Kemampuan teknis meliputi ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan, kemampuan menggunakan metode, teknik kerja yang di gunakan karyawan, peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas, pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis, pelatihan yang diperoleh karyawan. Indikator selanjutnya kemampuan konseptual meliputi kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan, penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Kemudian indikator selanjutnya Kemampuan hubungan interpersonal meliputi Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, Memotivasi karyawan, Melakukan negosiasi, Pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, sikap.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Nothouse, 2013) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Menurut (Timotius, 2018), tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah Kepastian arah dan tujuan, Kebanggaan, Kepercayaan. Menurut (Kartini, 2010)

mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator adalah Karisma (*charisma*), inspirasional (*inspirasioni*), stimulasi intelektual (*intelektual stimulation*), perhatian individu (*individualized consideration*). Menurut (Handoko, 2013) indikator kepemimpinan adalah Kemampuan, Kebutuhan, Kecerdasan, Ketegasan, Kepercayaan diri, Kreatif.

Budaya Organisasi

Stoner menyatakan bahwa *organizational culture is a perception shared by all members of the organization. Organizational culture is a set of important insights such as norms, values, attitudes and beliefs* (budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua orang anggota organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat penting wawasan seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan) (Paramita et al., 2020). Budaya organisasi berarti nilai-nilai, sikap dan keyakinan tercermin dalam misi dan tujuan, dan praktek-praktek organisasi (Mukminin et al., 2019).

Menurut (Jatilaksono & Indartono, 2016) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah *observed behavioral regularities, norms, dominant values, philosophy, rules, organization climate*. Menurut (Oktarina et al., 2019) menyatakan bahwa untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh indikator adalah inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola-pola komunikasi.

Komitmen Organisasi

Menurut (Samsudin, 2006) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut (Utaminingsih, 2014) definisi komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut (Darmadi, 2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Relasional. Menurut (Emron, 2018), menyatakan bahawa terdapat tiga macam komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 110 orang pegawai. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan menjadi sampel sebanyak 110 orang pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara/*Interview* dan kuisioner/angket. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2016).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

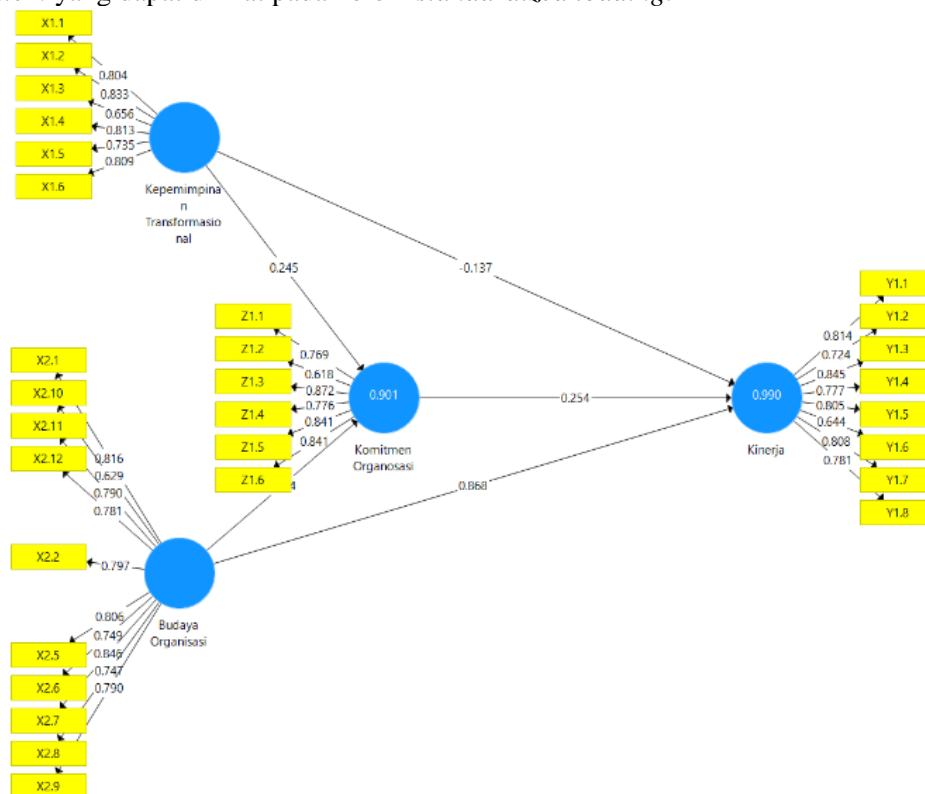
Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

a. Reliability Item

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai *loading faktor* ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstrak. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



Gambar 1. Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja.

b. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. Hasil Composite Reliability

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0.926
Kepemimpinan Transformasional	0.868
Kinerja	0.905
Komitmen Organosasi	0.878

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk budaya organisasi sebesar 0,926; kepemimpinan transformasional sebesar 0,868; kinerja sebesar 0,905; komitmen organisasi sebesar 0,878. Empat laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 5. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.604
Kepemimpinan Transformasional	0.604
Kinerja	0.603
Komitmen Organosasi	0.625

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk budaya organisasi sebesar 0,9604; kepemimpinan transformasional sebesar 0,604; kinerja sebesar 0,603; komitmen organisasi sebesar 0,625. Empat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

1. Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstruk. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstruk yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 6. Discriminant Validity

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja	Komitmen Organosasi
X1.1	0.646	0.804	0.611	0.688
X1.2	0.722	0.833	0.693	0.761
X1.3	0.545	0.656	0.531	0.516
X1.4	0.728	0.813	0.709	0.708
X1.5	0.587	0.735	0.562	0.586
X1.6	0.667	0.809	0.651	0.726
X2.1	0.816	0.801	0.747	0.719
X2.10	0.629	0.641	0.644	0.638
X2.11	0.790	0.596	0.808	0.702
X2.12	0.781	0.503	0.781	0.636
X2.2	0.797	0.676	0.728	0.640
X2.5	0.806	0.652	0.814	0.841
X2.6	0.749	0.587	0.724	0.604
X2.7	0.846	0.742	0.845	0.872
X2.8	0.747	0.593	0.777	0.776
X2.9	0.790	0.725	0.805	0.811
Y1.1	0.806	0.652	0.814	0.841
Y1.2	0.749	0.587	0.724	0.604
Y1.3	0.846	0.742	0.845	0.872
Y1.4	0.747	0.593	0.777	0.776
Y1.5	0.790	0.725	0.805	0.811
Y1.6	0.629	0.641	0.644	0.638
Y1.7	0.790	0.596	0.808	0.702
Y1.8	0.781	0.503	0.781	0.636
Z1.1	0.696	0.797	0.689	0.769
Z1.2	0.495	0.597	0.497	0.618
Z1.3	0.846	0.742	0.845	0.872
Z1.4	0.747	0.593	0.777	0.776
Z1.5	0.809	0.718	0.829	0.841
Z1.6	0.806	0.652	0.814	0.841

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 7. Hasil R²

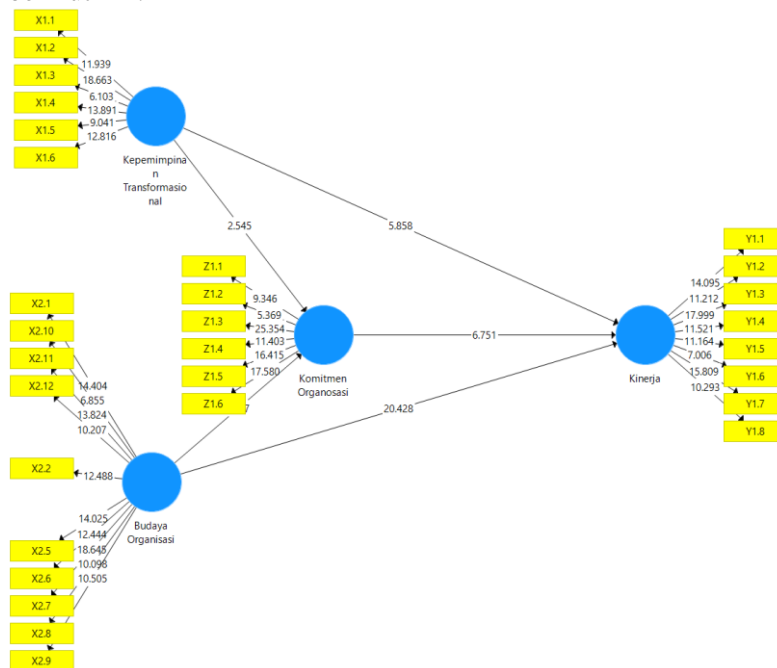
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.990	0.990
Komitmen Organisasi	0.901	0.899

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari tabel 7 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,990 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 99% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 1% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh X1 dan X2 terhadap Z dengan nilai r-square 0,901 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 dan X2 sebesar 90.1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 9.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 2. T-Value

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 8. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi - > Kinerja	0.868	0.042	20.428	0.000
Budaya Organisasi - > Komitmen	0.734	0.088	8.377	0.000

Organisasi				
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja	0.137	0.023	5.858	0.000
Kepemimpinan Transformasional -> Komitmen Organisasi	0.245	0.096	2.545	0.011
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.254	0.038	6.751	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 8, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,868. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,734. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,137. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,245. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,011 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,254. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.186	0.180	0.028	6.664	0.000
Kepemimpinan Transformasional -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.062	0.056	0.027	2.295	0.022

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi mempunyai

koefisien jalur sebesar 0,186. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,062. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,022 < 0,05$, berarti komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian teori terhadap penelitian, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini adalah pembahasan dari analisis hasil temuan penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,137. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono, Maarif, & Suharjono, 2014), (Tucunan, Suprtha, & Riana, 2014), (Amri, Suharmono, & Rahardja, 2016), (Nasution, 2018), (Arianty, 2016) dan (Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,868. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kondusif maka kinerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat dimana pegawai memiliki serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu anatar pegawai dalam meklakukan pekerjaan serta memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dimana kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017b); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,254. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal

ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan pegawai yang berkomitmen maka pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020) (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020), Jufrizen et. al., (2022), (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,245. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,011 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu di respon baik atas hasil kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya dengan demikian maka pegawai tersebut akan lebih komit dengan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widyatmika & Riana, 2020) dan Jufrizen *et.al* (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,734. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dimana dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan lebih senang berada dilingkungan instansi, pegawai akan lebih merasa memiliki instansi tersebut sehingga komitmen pegawai terhadap instansi akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya & Yuniawan, 2017) (Lestyanie & Yanuar, 2019) (Yusuf, 2020) (Jeong & Cho, 2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,062. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,022 < 0,05$, berarti komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu di respon baik atas hasil kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya dengan demikian maka pegawai tersebut

akan lebih komit dengan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan demikian maka pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,186. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dimana dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan lebih senang berada di lingkungan instansi, pegawai akan lebih merasa memiliki instansi tersebut sehingga komitmen pegawai terhadap instansi akan semakin meningkat dengan demikian maka pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara” adalah sebagai berikut : Secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara tidak langsung komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara tidak langsung komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. ARMICO.
- Afshari, B. (2015). The Effects of Principals Spiritual Leadership on Teachers Educational Performance. *International Journal of Research Management*, 1(1).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Amri, R. F., Suharmo, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT . Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502.
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Method Fourth Editon*. Oxford Univerity Press.
- Cahyani, R. A., Sunardi, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjo. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Dessker, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Dharma, A. (2004). *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers.
- Emron, E. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Gultom, dedek kurniawan. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. 14(02), 176–184.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Harahap, D S, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jatilaksono, R. S., & Indartono, S. (2016). The Impact of Work Discipline and Organizational Culture Toward Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(6), 588–603.

- Jeong, S.-C., & Cho, Y.-B. (2020). Effects of Organizational Culture on Organizational Trust and Organizational Commitment in Automobile Manufacturing Enterprises. *The Society of Digital Policy and Management*, 18(11), 111–121.
- Jufrizen, J., Nadia, N., & Muslih, M. (2022). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 985–996.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 18–33.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Katner, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms of academy in utopian communities. *America Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Lazer, & Wikstrom. (2010). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 124–129.
- Lestiyanie, D. A., & Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 191–198.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesy (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. UBY Press.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 1–12.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Sage Publication Inc.
- Oktarina, F., Marnis, & Suarman. (2019). The Effect of Organizational Culture and Competence on Motivation and Performance in The HR Department of PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau. *Procuratio*, 7(1), 98–113.
- Orabi, & Tareq, G. A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 89–102.
- Pangestu, T. T., & Wahjuadi, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 200–216. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V11/20192677>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Putro, W. A. S. (2017). Karakteristik Budaya Organisasi Pada Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Pamane Talino Di Kabupaten Landak. *Jurnal Pedagogik Olahraga*, 03(1), 62–73.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar – dasar Public Relations Teori dan Praktik*. PT. Grasindo.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Sejati.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya. *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Tucunan, R. J. A., Suprtha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.

- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi*. UB Press.
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 7(6), 3027–3058.
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–13.
- Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 16–24.