

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
DESA KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

NAMA : AHMAD ZULFAHMI RITONGA
NPM : 1905160068
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 07 Maret 2024, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AHMAD ZULFAHMI RITONGA
 NPM : 1905160068
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN DELI SERDANG

Dinyatakan : (A+) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Raihana Daulay, SE, M.Si)

(Roni Parlindungan, SE, MM)

Pembimbing

(Yudi Siswadi, SE., M.M)

Panitia Ujian

Sekretaris

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)

Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.S





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AHMAD ZULFAHMI RITONGA
N.P.M : 1905160068
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN DELI SERDANG.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Desember 2023

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ahmad Zulfahmi Ritonga
NPM : 1905160068
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|----------|-------------|
| Bab 1 | Fenomena masing-masing variabel dibimbing oleh dosen | 5/7/23 | |
| Bab 2 | Teoritis mendiskusikan antar variabel di masing-masing keluarga konseptual | 16/8/23 | |
| Bab 3 | Penelitian menggunakan Path analysis dan software STATA/PLS | 25/8/23 | |
| Bab 4 | Pembahasan hasil penelitian di paragraf kepada analisis pemula | 23/10/23 | |
| Bab 5 | Konsep & cara kerja hasil final forum | 30/11/23 | |
| Daftar Pustaka | Menggunakan Metode Traubekes Menyusun Artikel Dasar FES | 30/11/23 | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | ACE Pross selanjutnya | 12/12/23 | |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Desember 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Yudi Siswadi, S.E., M.M.)



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
N.P.M : 1905160068
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Ahmad Zulfahmi Ritonga

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN DELI SERDANG

AHMAD ZULFAHMI RITONGA
NPM. 1905160068

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: emotritonga@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Deli Serdang secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Deli Serdang berjumlah 82 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 82 orang pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan secara tidak langsung Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN OFFICES COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT DELI SERDANG DISTRICT

AHMAD ZULFAHMI RITONGA
NPM. 1905160068

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: emotritonga@gmail.com

The aim of this research is to examine and analyze the influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Commitment at the Deli Serdang Regency Community and Village Empowerment Service Office directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees at the Deli Serdang Regency Community and Village Empowerment Service Office, totaling 82 people. The sample in this study used saturated sampling totaling 82 employees at the Deli Serdang Regency Community and Village Empowerment Service Office. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that Transformational Leadership directly has a significant effect on Employee Performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance. Transformational Leadership has a significant effect on Work Motivation. Organizational culture has a significant effect on work motivation. Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance. And indirectly, Transformational Leadership influences Employee Performance through Organizational Commitment. Organizational culture has a significant effect on employee performance through organizational commitment at the Deli Serdang Regency Community and Village Empowerment Service Office.

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

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang**”.

Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti-hentinya dari orang tua peneliti, Ayahanda tercinta **Agus Salim Ritonga** dan Ibunda **Erna Sari Pulungan** serta keluarga besar atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, dan motivasi doa dan restunya yang penulis Yakini tidak ada habisnya. Penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si** selaku Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Jasman Syarifuddin S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
7. Bapak **Yudi Siswadi, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini,
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
9. Seluruh Staf/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu saya dalam pengumpulan berkas dan administrasi.
10. Seluruh Teman seperjuangan saya Fandy, Ibel dan Madan yang telah memberikan waktunya untuk menemani dan selalu memberi semangat selama menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh teman Yuli Permata Sari, Nurhayati Hikal Dongoran, Nadhira Fahira Nasution, Elsy Melani Nasution, Farah Maisyah Khair yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya.

Aamiin.

Wassalamualaiakum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Mei 2024

Ahmad Zulfahmi Ritonga

1905160068

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.3. Batasan Masalah | 6 |
| 1.4. Rumusan Masalah | 7 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Landasan Teori | 10 |
| 2.1.1. Kinerja Pegawai..... | 10 |
| 2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai | 10 |
| 2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai | 10 |
| 2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai | 13 |
| 2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai..... | 16 |
| 2.1.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional | 19 |
| 2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional | 19 |
| 2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan Transformasional | 20 |
| 2.1.2.3. Faktor Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional | 22 |
| 2.1.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional | 25 |
| 2.1.3. Budaya Organisasi | 27 |
| 2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi | 27 |
| 2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Budaya Organisasi | 28 |
| 2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi | 29 |
| 2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.4. Komitmen Organisasi | 33 |
| 2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi | 33 |
| 2.1.4.2. Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi | 33 |
| 2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi | 35 |
| 2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi | 36 |
| 2.2 Kerangka Konseptual | 37 |
| 2.3 Hipotesis Penelitian | 43 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 45 |
| 3.1. Jenis Penelitian | 45 |
| 3.2 Definisi Operasional Variabel | 45 |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian | 48 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 49 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 50 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 51 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN | 57 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 57 |
| 4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian | 57 |
| 4.1.2 Identitas Responden | 57 |
| 4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian | 60 |
| 4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 67 |
| 4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 73 |
| 4.1.6 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)..... | 77 |
| 4.2. Pembahasan | 78 |
| BAB 5 PENUTUP | 86 |
| 5.1. Kesimpulan | 87 |
| 5.2. Saran | 88 |
| 5.2. Keterbatasan Penelitian | 89 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1Daftar Hadir Pegawai..... | 5 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional | 46 |
| Tabel 3.2 Waktu Penelitian | 48 |
| Tabel 3.3 Daftar Jumlah Pegawai | 49 |
| Tabel 3.4 Skala Likert | 50 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden | 57 |
| Tabel 4.2 Umur Responden | 58 |
| Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden | 58 |
| Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden | 59 |
| Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Pegawai | 60 |
| Tabel 4.6 Skor Angket Komitmen Organisasi | 62 |
| Tabel 4.7 Skor Angket Kepemimpinan Transformasional | 64 |
| Tabel 4.8 Skor Angket Budaya Organisasi | 66 |
| Tabel 4.9. Validitas Konvergen | 68 |
| Tabel 4.10. Analisis Konsistensi Internal | 69 |
| Tabel 4.11. Validitas Diskriminan | 70 |
| Tabel 4.12.Kolineiritas | 72 |
| Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung..... | 74 |
| Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung | 76 |
| Tabel 4.15. Koefisien Determinasi | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 43 |
| Gambar 3.1 Model Struktural PLS | 52 |
| Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis | 73 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan oleh seseorang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Di dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan perangkat-perangkat yang menunjang dalam organisasi tersebut seperti peralatan, sistem manajemen, sumber daya manusia dan aturan yang dibuat akan menciptakan suasana dalam bekerja. Hal ini yang paling penting dari kesemua itu adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting, unik, yang paling rentan dan sulit untuk diperkirakan. Perusahaan dapat maju dengan pesat tergantung dengan sumber daya manusia yang digunakan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, latar belakang sebuah karyawan juga akan menentu harapan maupun realisasi dari perusahaan tersebut dan hingga pada akhirnya akan mempengaruhi perubahan yang terjadi antara manusia dan perusahaan (Arianty, 2016)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Asnawi, 2016).

Kinerja merupakan sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuanitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu (Mangkunegara, 2020)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Nasution, 2018) Usaha perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai juga tidak terlepas dari budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dapat dimaknai bersama dan dianut oleh anggota organisasi serta memberikan identitas atau pembeda dengan organisasi lain (Robbins & Judge, 2017). Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda sebagai pedoman dalam berpikir dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi sudah dapat dilakukan sejak karyawan mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan karyawan baru beradaptasi dan menanamkan budaya organisasi kedalam pribadi karyawan tersebut. Budaya organisasi harus dapat mendukung tujuan dari perusahaan dan harus dikelola dengan baik sebagai pengarah perilaku karyawan dan pendorong persepsi kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah gaya kepemimpinan yang ada diperusahaan yang dipengaruhi berdasarkan struktur organisasi Perusahaan. Hal-hal yang mempengaruhi antara lain: kegiatan

memimpin dan mengendalikan, kegiatan organisasi dan mengendalikan karyawan. Komitmen organisasi atau Perusahaan adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai akan memihak pada tujuan-tujuan organisasi, serta memiliki keyakinan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang bersangkutan dengan individu, dengan menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan sekaligus organisasinya. Misalnya usaha dan kerja keras dalam rangka membantu organisasi tersebut bersama-sama dapat mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi..

Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik. Faktor yang mempengaruhi suatu komitmen organisasi adalah budaya keterbukaan, kepuasan kerja dari pegawai, kesempatan pegawai untuk berkembang, arah organisasi, kebutuhan akan pengakuan kerja. (Wibowo, 2020)

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Deli Serdang adalah Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 19 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang, maka Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa yang menjadi kewenangan daerah, yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Deli Serdang melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang mempunyai tugas pokok yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa meliputi Kesekretariatan, Bina Pemerintahan Desa, Pelayanan Sosial Dasar, Pembangunan Kawasan dan Ekonomi Pedesaan serta Pemberdayaan dan Peningkatan Kapasitas Masyarakat.

Tabel 1.1

| Data Kehadiran Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|------------|--------------|----------------|---|---|---|----|--------|-----------------|--------|
| Maret s/d Agustus 2023 | | | | | | | | | | | |
| Bulan | Jumlah Pegawai | Hari Kerja | Target Hadir | Ketidakhadiran | | | | | | Realisasi Hadir | |
| | | | | C | I | S | A | T | % | Jumlah | % |
| Maret | 82 | 22 Hari | 1804 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 0,992 | 1789 | 99,008 |
| April | 82 | 19 Hari | 1558 | 8 | 5 | 5 | 7 | 25 | 0,984 | 1533 | 99,016 |
| Mei | 82 | 21 Hari | 1722 | 6 | 5 | 5 | 5 | 21 | 0,6861 | 1701 | 99,012 |
| Juni | 82 | 20 hari | 1640 | 9 | 4 | 3 | 8 | 24 | 0,985 | 1616 | 99,015 |
| Juli | 82 | 20 Hari | 1640 | 10 | 5 | 4 | 5 | 24 | 0,985 | 1616 | 99,015 |
| Agustus | 82 | 21 Hari | 1722 | 8 | 4 | 5 | 5 | 22 | 0,987 | 1700 | 99,013 |

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan observasi awal permasalahan komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang adalah masih rendahnya komitmen pemimpin dan pegawai terhadap peraturan yang telah dibuat hal ini dapat dilihat pada kondisi sering juga pimpinan dan 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. Sikap pemimpin kurang tegas dalam memimpin para pegawai, sebagai pemimpin seharusnya mempunyai sikap yang dapat di jadikan sebagai teladan para pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun indentifikasi masalah berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan perkerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat dari pegawai yang sering menunda pekerjaannya dan mementingkan pekerjaan pribadi
2. Terjadinya permasalahan kepemimpinan transformasional, hal ini terjadi karena tidak terjalinnya pemimpin yang menginspirasi pegawainya, ini terbukti dengan adanya absensi dimana pemimpin yang jarang masuk pada jam kerja.
3. Adanya kebudayaan organisasi yang tidak sesuai aturan kantor, hal ini terjadi karena pada saat jam istirahat dimana pegawai sering mengulur waktu untuk masuk ke kantor
4. Masih rendahnya komitmen pegawai dalam organisasi. Hal ini terjadi karena pegawai masih mementingkan kepentingan pribadi dapat dilihat dari absensi yang terdapat pada lampiran.

1.3 Batasan Masalah

Agar batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada kinerja yang dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka di dapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi dimediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dimediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.
- 2) Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa

- 1) Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

c. Bagi Akademis

Sebagai tambahan referensi ilmu pengetahuan yang telah ada. Khususnya bagi mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga tercapai tujuan organisasi. (Ayunarah et al., 2022)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas cakupan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu kerja. (Daulay, Raihanah et al., 2021).

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tanggung jawab kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Daulay, Raihanah et al., 2019)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2020) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja

adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang- kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan

mereka menilai kinerja mereka.

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

5. Penyesuaian kompensasi.

Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

6. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

7. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis

kesalahan tersebut.

8. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai. Dan mungkin saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi pegawai baru yang ingin melamar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sedangkan (Kasmir, 2019) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni :

1. Kemampuan dan Keahlian

Adanya kemampuan serta keahlian yang dimiliki seseorang diidentifikasi dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian, maka semakin tinggi peluang yang dapat dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan benar sesuai fokusnya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan dalam hal ini dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Pengetahuan dapat diklasifikasikan sebagai pengetahuan terhadap tugas dan fungsi seseorang dalam bekerja. Semakin baik tingkat pengetahuan seseorang, maka kinerja akan semakin meningkat.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja diidentifikasi sebagai suatu hal yang dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adanya rancangan kerja yang baik diidentifikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteristik setiap orang yang mampu berimplikasi terhadap cara seseorang dalam bekerja. Semakin baik suatu karakter seseorang, maka seseorang dinilai akan sungguh-sungguh serta memiliki tingkat tanggung jawab yang baik, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja diidentifikasi sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang serta dari luar diri seseorang yang mampu berimplikasi dalam melakukan pekerjaannya. Semakin positif motivasi pada diri seseorang, maka akan semakin baik untuk menjalankan tugasnya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan diidentifikasi sebagai gaya seseorang dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan pada bawahan serta organisasi yang dipimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada.

7. Budaya organisasi

Budaya organisasi diidentifikasi sebagai kebiasaan yang dimiliki organisasi, yang harus dipatuhi serta dijalankan oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan.

8. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diidentifikasi dari perasaan gembira dan senang atas pekerjaan seseorang. Semakin tinggi kepuasan dalam bekerja diidentifikasi berimplikasi dengan tingginya hasil atau capaian kerja.

9. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai tempat dalam bekerja yang mampu berimplikasi terhadap rasa tenang, nyaman dan kondusivitas yang mendukung seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dinilai akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

10. Loyalitas

Loyalitas merupakan tingkat kesetiaan pekerja atau karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan.

11. Komitmen

Komitmen merupakan suatu bentuk kepatuhan dari karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

12. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat diidentifikasi dari segi disiplin waktu kerja, disiplin porsi kerja, serta disiplin dengan aturan yang berlaku di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Daulay, Raihanah et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Budaya organisasi
2. Keterampilan kerja
3. Kecerdasan emosional
4. Lingkungan kerja

Tekanan yang berasal dari lingkungan kerja sangat berpengaruh sebab tidak nyaman yang akhirnya dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah

hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benartanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

Menurut (Robbins & Judge, 2021) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat ditentukan melalui persepsi seorang karyawan terhadap kualitas kerja yang dapat dicapai seorang karyawan saat menjalankan tugasnya.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur melalui satuan maupun jangka waktu aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah aktivitas kerja yang dilakukan karyawan menurut satuan waktu yang dapat diidentifikasi dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas didefinisikan sebagai tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (termasuk teknologi, modal, tenaga dan bahan baku) untuk meningkatkan output dari sumber daya yang digunakan.

5. Kemandirian

Kemandirian diidentifikasi sebagai kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara individu sesuai dengan komitmen pekerjaannya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Secara istilah atau kata kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Adapun istilah transformasional atau transformasi bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya). Bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata "*to transform*" yang memiliki makna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes, dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain. Paradigma ini mengindikasikan bahwa pola mengubah sesuatu menjadi hal lain merupakan suatu pekerjaan atau garapan yang bersifat substantif dalam organisasi. Perubahan dalam konteks ini adalah perubahan yang sangat fundamental serta membawa organisasi pada keadaan yang kompetitif.

Seorang pemimpin menggerakkan bawahannya agar selalu mau dan mengerahkan kemampuan terbaiknya demi kepentingan kelompok atau organisasinya. Hubungan pegawai dan pimpinan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas sehingga akan memberikan kepuasan kerja. Untuk itu pemimpin harus mempunyai sifat Amanah, professional, dan juga tanggung jawab. (Daulay, Raihanah et al., 2019)

Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang

menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. (Wibowo, 2020)

Kepemimpinan Transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. (Widyawati, 2021).

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. (Jufrizen & Lubis, 2020)

Dengan demikian peneliti memiliki pengertian bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai pengaruh dan dapat memberikan motivasi kepada pengikutnya agar dapat bekerja secara produktif dengan mengesampingkan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Mangkunegara, 2000) Adapun tujuan dan manfaat dari gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Produktivitas dari masing-masing karyawan pasti akan meningkat seiring dengan keberadaan motivasi serta dukungan dari pemimpin yang transformasional. Setiap orang jadi bisa mengeluarkan potensi terbaik mereka dengan adanya

lingkungan positif dan kondusif karena pemimpin transformasional menyediakan ruang untuk berkreasi

2. Meningkatkan Loyalitas dan Retensi

Seorang pemimpin transformasional akan mengembangkan hubungan yang kuat dengan karyawan. Mereka mengambil waktu untuk mengenal setiap orang secara pribadi supaya dapat mencapai tujuan bersama. Hal ini tentunya dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karena karyawan merasa dihargai oleh pemimpin mereka.

3. Meningkatkan Inovasi dan Kreativitas

Transformational leader mendorong inovasi dan kreativitas dalam perusahaan. Mereka mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencoba hal-hal baru. Tentunya perusahaan jadi dapat terus berkembang dan mempertahankan daya saing di pasar yang makin kompetitif.

4. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan

Pemimpin transformasional memastikan bahwa karyawan mereka memahami pentingnya kepuasan pelanggan. Mereka mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan lebih baik sehingga kebutuhan pelanggan terpenuhi. Melalui cara ini para pemimpin transformasional jadi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan sekaligus memperkuat citra perusahaan.

5. Menghasilkan Pemimpin Masa Depan

Perusahaan yang memiliki pergantian pemimpin biasanya tidak selalu memiliki kondisi stabil. Penyebabnya ialah pemimpin yang lama dan baru memiliki kesenjangan dalam skill serta kemampuan dalam pengelolaan. Hal inilah yang berusaha dihindari oleh para pemimpin transformasional.

Mereka justru memberikan kesempatan bagi orang lain untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat menciptakan generasi pemimpin masa depan yang memiliki keterampilan untuk mencapai kesuksesan pada masa depan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Wibowo, 2020) Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional, terdiri dari dimensi:

1. Charisma atau idealism

Pemimpin transformasional harus mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

2. Inspirasi atau motivasi

Karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

3. Stimulasi intelektual

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional.

Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan.

4. Pertimbangan individual

Karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan sertamemberikan fasilitas. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

Adapun menurut (Ipmawan, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional adalah:

1. Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*)

Idealisasi pengaruh adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis. Pemimpin yang memiliki idealisasi pengaruh akan menunjukkan perilaku antara lain: mengembangkan kepercayaan bawahan kepada atasan, membuat bawahan berusaha meniru perilaku dan mengidentifikasi diri dengan pemimpinnya, menginspirasi bawahan untuk menerima nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bersama, mengembangkan visi bersama,

menginspirasi bawahan untuk mewujudkan standar perilaku secara konsisten, mengembangkan budaya dan ideology organisasi yang sejalan dengan masyarakat pada umumnya, dan menunjukkan rasa tanggung jawab social dan jiwa melayani yang sejati.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Motivasi inspirasional adalah sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain. Pemimpin mampu membangkitkan semangat anggota tim melalui antusiasme dan optimisme. Pemimpin juga memanfaatkan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme bawahan, membangun kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran kelompok. Bass menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional akan menunjukkan perilaku membangkitkan gairah bawahan untuk mencapai prestasi terbaik dalam performasi dan dalam pengembangan dirinya, menginspirasi bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan mencapai sasaran melalui usaha, pengembangan diri, dan unjuk kerja maksimal, menginspirasi bawahan untuk mengerahkan potensinya secara total, dan mendorong bawahan untuk bekerja lebih dari biasanya.

3. Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*)

Konsiderasi individual adalah perilaku yang selalu mendengarkan dengan

penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya. Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor. Bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki. Konsiderasi ini sangat mempengaruhi kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan. Konsiderasi ini memunculkan antara lain dalam bentuk memperlakukan bawahan secara individu dan mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik.

4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Dalam melakukan kontribusi intelektual melalui logika, analisa, dan rasionalitas, pemimpin menggunakan simbol sebagai media sederhana yang dapat diterima oleh pengikutnya. Melalui stimulasi intelektual pemimpin dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka. Perubahan ini bukan saja dapat dilihat secara langsung, tetapi juga perubahan jangka panjang yang merupakan lompatan kemampuan konseptual, pemahaman dan ketajaman dalam menilai dan memecahkan masalah.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Asbari et al., 2021) menjelaskan bahwa, ada beberapa indikator Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut:

1. Kharisma

Kharisma pemimpin tersebut memiliki charisma yang diakui oleh pengikutnya

2. Bisa Memberikan Motivasi Dan Inspirasi

Bisa memberikan motivasi dan inspirasi motivasi dan inspirasi dari pemimpin harus secara totalitas, guna dapat membangun semangat kerja yang tinggi pada karyawan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

3. Mampu Memberikan Contoh Penyelesaian Pekerjaan Dengan Cara Unik

Mampu memberikan contoh penyelesaian pekerjaan dengan cara unik Pemimpin mampu meningkatkan kreativitas pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang unik.

4. Memiliki Kepekaan Individu Terhadap Anak Buahnya

Memiliki kepekaan individu terhadap anak buahnya pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilakukan dengan baik maka akan membantu dalammemaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan

Menurut (Handoko, 2019) indikator Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri.

Budaya organisasi yaitu sebagai sebuah sistem nilai-nilai (*values*),

keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati serta diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah. (Sutrisno, 2019)

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi acuan dan keyakinan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. (Prayogi & Rialdy, 2018)

Budaya organisasi adalah pemahaman mengenai nilai-nilai dan kepercayaan yang dikembangkan dalam organisasi atau sub unit yang mengarahkan perilaku dari anggota Perusahaan. (Burhan et al., 2014),

Budaya organisasi yang perlu ditingkatkan adalah para pegawai seperti jika diberikan apresiasi atas hasil yang telah dicapai, dengan adanya penghargaan atas hasil yang dicapai pegawai akan menjadikan mereka lebih giat dalam bekerja. . (Daulay, Raihanah et al., 2024)

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai dan norma- norma yang ada dalam suatu organisasi dan berlaku untuk semua anggota organisasi dimana nilai dan norma tersebut dijadikan sebagai pedoman bersama. Seseorang akan berperilaku dan bertindak selaras dengan budaya yang ada dengan harapan dapat diterima dilingkungannya.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2021) sebagai berikut:

1. Mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan

organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi Dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019), Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi :

1. Komunikasi yang efektif

Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.

2. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan

uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.

3. Karakteristik organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

4. Proses-proses Administrasi

Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi

yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

6. Gaya Manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2020) indikator budaya organisasi dapat diukur

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggihan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan

didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim organisasi

Iklim Organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

Menurut (Robbins & Judge, 2021), indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi antara lain:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Inovation and risk taking*)

Pekerja di dorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention to detail*)

Para pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

3. Orientasi Pada Hasil (*Outcome orientation*)

Dimana manajemen fokus kepada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi Pada Manusia (*People orientation*)

Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya kepada manusia dalam organisasi.

5. Orientasi Pada Tim (*Team orientation*)

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukan berdasar pada individu.

6. Agresivitas (*Aggressiveness*)

Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bukannya bersantai-santai.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. (Kaswan, 2017)

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. (Muis et al., 2018)

Komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. (Luthans, 2018)

Komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan

keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. (Wahab, 2021)

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, menurut (Luthans, 2018) manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. (Sangadji & Sopiah, 2019) menyatakan dua faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, (Rivai, 2019) mengemukakan empat (4) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan,

pengalaman kerja dan kepribadian

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah 8 puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus

bekerja.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Menurut (Pranata et al., 2020) mengemukakan terdapat empat indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam pendekatan, pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi yaitu :

1. Disiplin

Merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, seragam dan sebagainya.

2. Kehadiran

Merupakan data yang menunjukkan kehadiran para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberentikan sementara cuti yang sah, periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi : hari ketidakhadiran karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterapkan, tingkat ketidakhadiran dikarenakan sakit.

3. Kerjasama

Merupakan satu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lain

dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

4. Kepuasan

Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjkan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Indajang et al., 2020)

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang oleh (Siswadi & Arif, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Siagian & Khair, 2018), (Suhanta et al.,

2022) (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Farisi & Lesmana, 2021) dan (Syahputra et al., 2020), (Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang di yakini oleh seluruh anggota dan dijadikan pedoman untuk melakukan kegiatan dalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, terlihat dari karyawan mampu bekerja sesuai standar serta mampu mencapai target kerja yang di tetapkan oleh perusahaan, karyawan juga mampu bekerjasama dengan baik (Yulan & Bernarto, 2017). budaya yang kuat adalah faktor alat yang sangat berharga untuk mengendalikan perilaku karena membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap karyawan harus memahami budaya dan bagaimana budaya itu diterapkan di awal karir mereka (Gultom, 2015).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ambarwati, 2019), (Muis et al., 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Rizky et al., 2020), (Supardi & Anshari, 2022), (Arianty, 2014), (Audia & Silvianita, 2022), (Gultom, 2014), (Harahap & Nasution, 2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak langsung

terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu mengartikulasikan visi, dan memberikan dukungan kepada individu di organisasi, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional yang ada, maka akan semakin meningkat pula komitmen organisasi pegawai begitupun sebaliknya (Sitorus, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yohannes & Supit, 2016), (Anggi et al., 2016), (Bogar et al., 2018), (Aisyah & Wartini, 2016), (Sitorus, 2017), (Safira & Adlina, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam perusahaan. Kualitas dari karyawan dapat dikembangkan didalam budaya organisasi itu sendiri. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka penyelenggaraan budaya organisasi merupakan suatu keharusan. Melalui adanya budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan (Nurhasanah et al., 2022).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitan yang dilakukan oleh (Wibawa & Made, 2018), (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020), (Dewi & Surya, 2017), (Ayal Andre, 2019), (Ellys & Ie, 2020), (Mahayasa et al., 2018), (Liany, 2021), (Siwi et al., 2020), (Jufrizen et al., 2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, serta menunjukkan kesetiaannya terhadap organisasi (Jufrizen, 2018). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan menunjukkan kebiasaan-kebiasaan yang positif untuk memberikan upaya yang lebih banyak dalam bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan maka akan menunjukkan kualitas yang baik dalam bekerja sehingga tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah. (Pertiwi et al., 2022)

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Manery et al., 2018), (Frimayasa & Lawu, 2020), (Astuti, 2022), (Meutia & Husada, 2019), (Dewi Astuti, 2022), (Sidik et al., 2021), (Huda & Farhan, 2019), (Sibajat et al., 2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Sehingga dengan diterapkannya Kepemimpinan Transformasional yang baik maka akan mendorong terciptanya kinerja karyawan

yang lebih baik. Disisi lain karyawan juga harus memiliki komitmen organisasi yang baik, dimana merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sehingga ketika komitmen organisasi yang baik maka pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkatkan (Mutholib & Ammy, 2021).

Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al. 2017), (Hakim, 2015), (Fauzan et al., 2023), (Nurdin, S., & Rohendi, 2016), (Pratama et al., 2020), (Rahayu & Prayekti, 2017), (Hidayat et al., 2020), (Mubarak & Darmanto, 2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

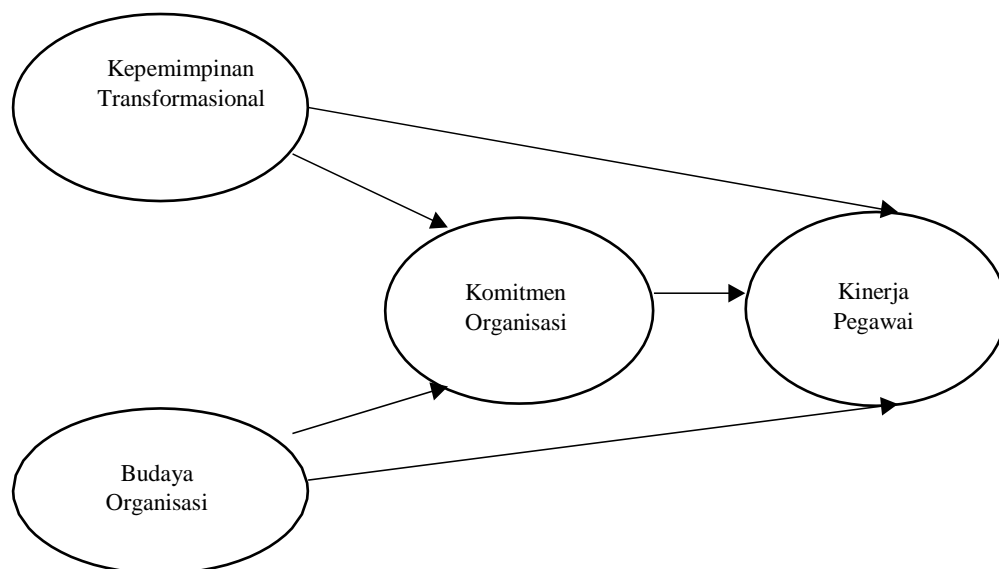
2.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah disepakati sangat memerlukan kinerja karyawan yang mendukung segala visi dan misi dari perusahaan itu sendiri. Terutama dari para pimpinan dalam perusahaan selaku pembuat kebijakan. Semakin tinggi budaya organisasi dibangun pada suatu organisasi akan berdampak nyata pada peningkatan komitmen pegawai pada organisasi tersebut (Utami & Bandiastuti, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utami & Bandiastuti, 2022), (Fauzan et al., 2023), (Sibajat et al., 2021),

(Huda & Farhan, 2019), (Anggara et al., 2022), (Kharisma et al., 2019), (Fauzi et al., 2016), (Nurdin & Rohendi, 2016), bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2018). Berdasarkan perumusan masalah yang di kemukakan di atas hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
6. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.
7. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada dua variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel bebas (*independen variabel*) merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat). Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2)

2. Variabel Mediasi

Variable mediasi adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variable independen dengan variable dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat di amati dan di ukur

Variabel Mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Z).

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus penelitian, variabel ini juga dikenal sebagai variabel terikat Chandrarin (2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|----|-------------------------|---|--|
| 1 | Kinerja Pegawai (Y) | Hasil kerja secara kualitas dan Kuantitas yang Dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. | 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif <i>(Afandi, 2018)</i> |
| 2 | Komitmen Organisasi (Z) | Komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan- tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan tempat | 1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif <i>(Kreitner & Kinicki, 2014)</i> |

| | | | |
|---|------------------------------------|--|--|
| | | organisasi. | |
| 3 | Kepemimpinan Transformasional (X1) | Perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kharisma 2. Bisa memberikan motivasi dan inspirasi 3. Mampu memberikan contoh penyelesaian pekerjaan dengan cara unik 4. Memiliki kepekaan individu terhadap anak buahnya <p>(Asbari et al., 2021)</p> |
| | Budaya Organisasi (X2) | Sebuah sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati serta diikuti oleh para anggota | <ol style="list-style-type: none"> 1. Norma 2. Nilai Dominan 3. Aturan 4. Iklim Organisasi <p>(Mangkunegara, 2020)</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | organisasi sebagaipedoman perilaku dan pemecahan masalah. | |
|--|--|---|--|

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

3.2.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Desember 2023.

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Apr | Mei | Jun | Jul | Agu | Sep | Okt | Nov | Des | Jan | Feb | Mar |
| 1. | Penelitian Pendahuluan | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Riset | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | |

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya (Juliandi et al., 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan 82 Adapun jumlah populasi pegawai adalah sebanyak 82 orang yaitu sebagai berikut.

Tabel 3.3

Daftar Jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

| No | Bagian Kerja | Jumlah |
|--------|-------------------|--------|
| 1 | Umum | 24 |
| 2 | Ketahanan | 18 |
| 3 | UEM | 10 |
| 4 | Sosial Budaya | 16 |
| 5 | Pemberdayaan Desa | 14 |
| Jumlah | | 82 |

3.4.2 Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi (Juliandi et al., 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang sebanyak 82 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

3.5.2 Teknik Angket (Qoesioner)

Quesioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.4
Skala Likert

| Kategori | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Selanjutnya Angket atau Kuesioner yang telah di susun akan di uji kelayakan melalui pengujian validaitas dan reliabilitas.

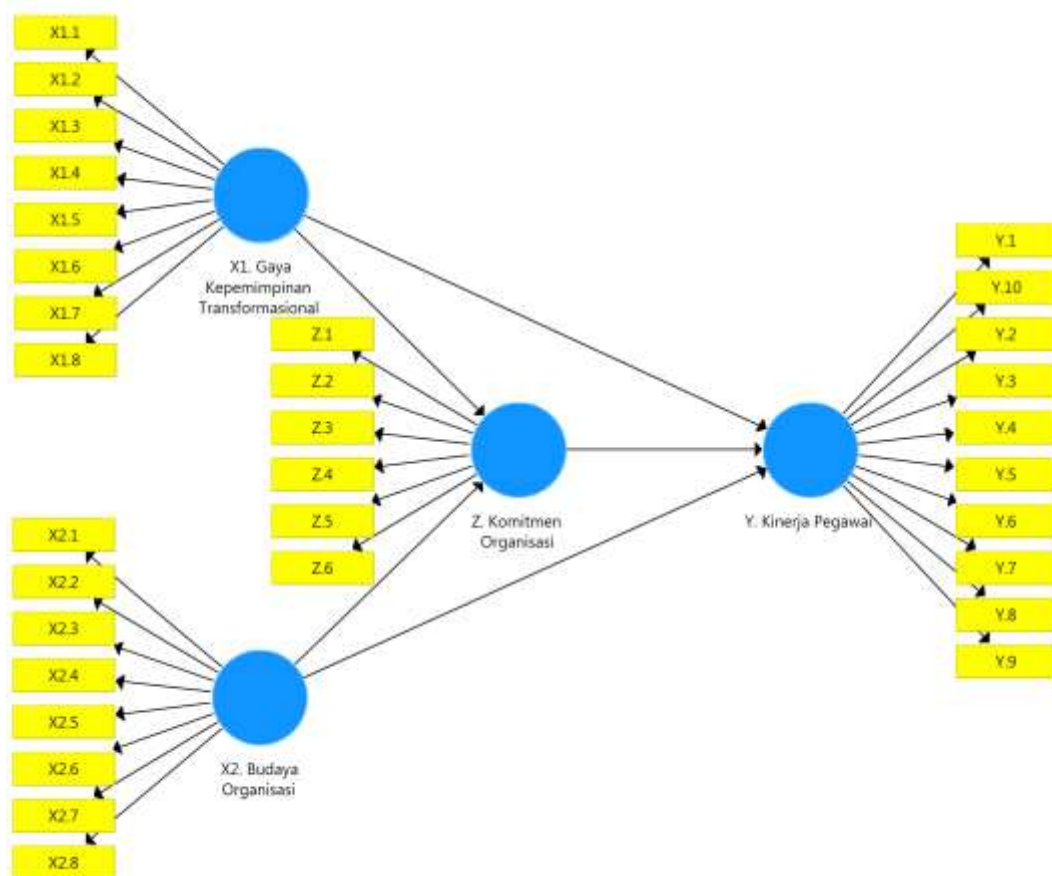
3.6 Teknik Analisis Data

Analisis Data Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan darahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate*. Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. (Ghozali & Latan, 2015).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator)

diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS versi 3 for Windows*.



Gambar 3.1 Model Strukur PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

(1) Analisis model pengukuran (*outer model*), yakni

(a) Realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan

- (b) validitas diskriminan (*discriminant validity*).
- (2) Analisis model struktural (*inner model*), yakni
 - (a) koefisien determinasi (*R-square*);
 - (b) *F-square*;
 - (c) pengujian hipotesis yakni
 - (1) pengaruh langsung (*direct effect*);
 - (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan
 - (3) *total effect* (Hair Jr et al., 2017)

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outers Model)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*. (Hair Jr et al., 2017)

1. Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 (Hair Jr et al., 2017)

2. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar

berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair Jr et al., 2017)

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu dianalisis didalam model struktural ini , antara lain : (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Hair Jr et al., 2017)

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
- (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
- (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018b).

2. *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah

variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Hair Jr et al., 2017).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut :

1) Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Hair Jr et al., 2017). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05,

maka tidak signifikan (Hair Jr et al., 2017)

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator (Hair Jr et al., 2017)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (*Z/e-Trust*), memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel endogen (Y/). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Hair Jr et al., 2017)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 10 pernyataan untuk Komitmen Organisasi (Z), 8 pernyataan untuk Kepemimpinan Transformasional (X1), dan 10 pernyataan untuk Budaya Organisasi (X2). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 82 orang responden Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki Laki | 55 | 68,24 % |
| 2 | Perempuan | 33 | 31,76 % |
| TOTAL | | 82 | 100 % |

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 58 (68,24%) laki-laki dan perempuan sebanyak 27 (31,76%). Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli

Serdang.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Umur Responden

| No | Umur | Jumlah | Persentase |
|-----------|---------------|---------------|-------------------|
| 1 | 21 – 30 Tahun | 22 | 25,88 % |
| 2 | 31 – 40 Tahun | 27 | 31,76 % |
| 3 | 41 - 50 Tahun | 20 | 23,54 % |
| 4 | 51 - 60 Tahun | 16 | 18,82 % |
| TOTAL | | 82 | 100 % |

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 22 orang (25,88 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 27 orang (31,76 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 20 orang (23,54 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 16 orang (18,82 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Tingkatan Pendidikan Responden

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-----------|---------------------------|---------------|-------------------|
| 1 | D3 | 8 | 9,41 % |

| | | | |
|-------|----|----|---------|
| 2 | S1 | 60 | 70,59 % |
| 3 | S2 | 15 | 17,65 % |
| 4 | S3 | 5 | 2,35 % |
| TOTAL | | 82 | 100 % |

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 8 orang (9,41%), pendidikan S1 sebanyak 64 orang (70,59%), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 15 orang (17,65%) dan pendidikan Strata-3 yaitu sebanyak 2 orang (2,35%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

| No | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------|--------|------------|
| 1 | < 10 Tahun | 24 | 34,12 % |
| 2 | 11 - 20 Tahun | 35 | 43,53 % |
| 3 | > 20 Tahun | 19 | 22,35 % |
| TOTAL | | 82 | 100 % |

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 29 orang (34,12 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 37 orang (43,53 %), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 19

orang (22,35 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 11 sampai 20 tahun pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Komitmen Organisasi (Z), Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi(X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Jawaban Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | | | | | | |
|------|-----------------------------|-------|----|-------|----|------|----|------|-----|------|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Pert | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 44 | 53,66 | 27 | 32,93 | 7 | 8,54 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 2 | 34 | 41,46 | 38 | 46,34 | 6 | 7,32 | 3 | 3,66 | 1 | 1,22 | 82 | 100 |
| 3 | 37 | 45,12 | 34 | 41,46 | 7 | 8,54 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 4 | 40 | 48,78 | 28 | 34,15 | 8 | 9,76 | 6 | 7,32 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 5 | 40 | 48,78 | 29 | 35,37 | 8 | 9,76 | 5 | 6,1 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|-------|----|-------|---|-------|---|------|---|------|----|-----|
| 6 | 36 | 43,90 | 32 | 39,02 | 9 | 10,98 | 5 | 6,1 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 7 | 33 | 40,24 | 38 | 46,34 | 7 | 8,54 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 8 | 36 | 43,90 | 34 | 41,46 | 8 | 9,76 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 9 | 41 | 50,00 | 30 | 36,59 | 7 | 8,54 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 10 | 47 | 57,32 | 24 | 29,27 | 7 | 8,54 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (53,66%).
2. Jawaban responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 orang (46,34%).
3. Jawaban responden Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (45,12%).
4. Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (48,78%).
5. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (48,78%)
6. Jawaban responden Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,90%).
7. Jawaban responden Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan hati hati, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (46,34%).

8. Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,90%)
9. Jawaban responden Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (50%)
10. Jawaban responden Saya selalu membantu pekerjaan teman yang belum selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (57,32%).

4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.6

Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)

| No | Jawaban Komitmen Organisasi (Z) | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 35 | 42,68 | 34 | 41,46 | 9 | 10,98 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 2 | 36 | 43,90 | 29 | 35,37 | 12 | 14,63 | 5 | 6,10 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 3 | 36 | 43,90 | 35 | 42,68 | 7 | 8,537 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 4 | 40 | 48,78 | 30 | 36,59 | 8 | 9,756 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 5 | 32 | 39,02 | 35 | 42,68 | 12 | 14,63 | 3 | 3,66 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 6 | 37 | 45,12 | 28 | 34,15 | 12 | 14,63 | 5 | 6,10 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komitmen organisasi adalah:

1. Jawaban responden, Saya memiliki keluarga baru di tempat kerja saya ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (42,68%).
2. Jawaban responden, Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,90%)
3. Jawaban responden, Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,90%)
4. Jawaban responden, Saya berfikir akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (48,78%).
5. Jawaban responden, Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (42,68%).
6. Jawaban responden, Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (45,12%).

4.1.3.3 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut :

Tabel 4.7**Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)**

| No | Jawaban Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | | | | | | | | | | | |
|----|---|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 30 | 36,59 | 44 | 53,66 | 4 | 4,878 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 2 | 25 | 30,49 | 46 | 56,10 | 7 | 8,537 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 3 | 29 | 35,37 | 41 | 50,00 | 8 | 9,756 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 4 | 31 | 37,80 | 41 | 50,00 | 6 | 7,317 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 5 | 35 | 42,68 | 40 | 48,78 | 3 | 3,659 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 6 | 37 | 45,12 | 36 | 43,90 | 5 | 6,098 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 7 | 32 | 39,02 | 37 | 45,12 | 9 | 10,98 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 8 | 41 | 50,00 | 32 | 39,02 | 5 | 6,098 | 4 | 4,88 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Kepemimpinan Transformasional adalah:

1. Jawaban responden Pemimpin selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (53,66%).
2. Jawaban responden Saya memiliki pemimpin yang mampu berkreasi dengan ide yang cemerlang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (56,10%).

3. Jawaban responden Pemimpin memiliki ide dan gagasan dalam memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (50%).
4. Jawaban responden Saya selalu mendapatkan inspirasi dari pemimpin saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (50%)
5. Jawaban responden Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (48,78%).
6. Jawaban responden Saya bekerja dengan pemimpin yang cerdas setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (45,12%).
7. Jawaban responden Pemimpin selalu menyikapi permasalahan dengan sikap yang dewasa, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (45,12%).
8. Jawaban responden Pemimpin saya selalu perhatian setiap harinya kepada semua pegawai tanpa membedakan orang, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 41 orang (50,00%).

4.1.3.4 Variabel Budaya Organisasi(X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.8**Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi(X2)**

| No | Jawaban Budaya Organisasi (X2) | | | | | | | | | | | |
|------|--------------------------------|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Pert | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 41 | 50,00 | 27 | 32,93 | 11 | 13,41 | 3 | 3,66 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |
| 2 | 36 | 43,90 | 31 | 37,80 | 11 | 13,41 | 3 | 3,66 | 1 | 1,22 | 82 | 100 |
| 3 | 33 | 40,24 | 34 | 41,46 | 11 | 13,41 | 3 | 3,66 | 1 | 1,22 | 82 | 100 |
| 4 | 32 | 39,02 | 32 | 39,02 | 14 | 17,07 | 3 | 3,66 | 1 | 1,22 | 82 | 100 |
| 5 | 30 | 36,59 | 36 | 43,90 | 11 | 13,41 | 4 | 4,88 | 1 | 1,22 | 82 | 100 |
| 6 | 26 | 31,71 | 38 | 46,34 | 10 | 12,20 | 7 | 8,54 | 1 | 1,22 | 82 | 100 |
| 7 | 30 | 36,59 | 34 | 41,46 | 11 | 13,41 | 6 | 7,32 | 1 | 1,22 | 82 | 100 |
| 8 | 29 | 35,37 | 34 | 41,46 | 14 | 17,07 | 5 | 6,10 | 0 | 0,00 | 82 | 100 |

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Organisasi adalah:

1. Jawaban responden Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (50%).
2. Jawaban responden Saya selalu melakukan pertimbangan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,90%)

3. Jawaban responden Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (41,46%)
4. Jawaban responden Saya memotivasi pegawai yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 32 orang (39,02%).
5. Jawaban responden Saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 36 orang (43,90%).
6. Jawaban responden Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (46,34%).
7. Jawaban responden Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (41,46%)
8. Jawaban responden Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (41,46%)

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al.,

2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

| | X1. Gaya Kepemimpinan Transformasional | X2. Budaya Organisasi | Y. Kinerja Pegawai | Z. Komitmen Organisasi |
|-------------|---|--------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| X1.1 | 0,774 | | | |
| X1.2 | 0,814 | | | |
| X1.3 | 0,848 | | | |
| X1.4 | 0,870 | | | |
| X1.5 | 0,852 | | | |
| X1.6 | 0,925 | | | |
| X1.7 | 0,836 | | | |
| X1.8 | 0,920 | | | |
| X2.1 | | 0,741 | | |
| X2.2 | | 0,816 | | |
| X2.3 | | 0,916 | | |
| X2.4 | | 0,870 | | |
| X2.5 | | 0,925 | | |
| X2.6 | | 0,814 | | |
| X2.7 | | 0,838 | | |
| X2.8 | | 0,816 | | |
| Y.1 | | | 0,921 | |
| Y.10 | | | 0,912 | |
| Y.2 | | | 0,815 | |
| Y.3 | | | 0,937 | |
| Y.4 | | | 0,874 | |
| Y.5 | | | 0,857 | |
| Y.6 | | | 0,836 | |
| Y.7 | | | 0,880 | |
| Y.8 | | | 0,853 | |
| Y.9 | | | 0,920 | |
| Z.1 | | | | 0,941 |
| Z.2 | | | | 0,908 |
| Z.3 | | | | 0,926 |
| Z.4 | | | | 0,787 |
| Z.5 | | | | 0,719 |
| Z.6 | | | | 0,902 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepemimpinan Transformasional lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Budaya Organisasi lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.10

Analisis Konsistensi Internal

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) |
|---|-------------------------|--------------|------------------------------|--|
| X1. Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,948 | 0,953 | 0,956 | 0,733 |
| X2. Budaya Organisasi | 0,942 | 0,952 | 0,952 | 0,712 |
| Y. Kinerja Pegawai | 0,968 | 0,970 | 0,972 | 0,777 |
| Z. Komitmen Organisasi | 0,932 | 0,933 | 0,948 | 0,753 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,956 > 0,600$ maka variabel Kepemimpinan Transformasional adalah reliabel
2. Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,952 > 0,600$ maka variabel Budaya Organisasi adalah reliabel
3. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,972 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel
4. Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,948 > 0,600$ maka variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah reliabel.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11

Validitas Diskriminan

| | X1. Gaya Kepemimpinan Transformasional | X2. Budaya Organisasi | Y. Kinerja Pegawai | Z. Komitmen Organisasi |
|--|--|-----------------------|--------------------|------------------------|
| X1. Gaya Kepemimpinan Transformasional | | | | |
| X2. Budaya Organisasi | 0,393 | | | |
| Y. Kinerja Pegawai | 0,582 | 0,543 | | |
| Z. Komitmen Organisasi | 0,608 | 0,505 | 0,713 | |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Organisasi sebesar $0,393 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,582 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi sebesar $0,608 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,543 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebesar $0,505 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Budaya Organisasi dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Pegawai terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar $0,713 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflaction Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut

dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12

Kolinieritas

| | X1. Gaya Kepemimpinan Transformasional | X2. Budaya Organisasi | Y. Kinerja Pegawai | Z. Komitmen Organisasi |
|---|---|------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| X1. Gaya Kepemimpinan Transformasional | | | 1,536 | 1,176 |
| X2. Budaya Organisasi | | | 1,345 | 1,176 |
| Y. Kinerja Pegawai | | | | |
| Z. Komitmen Organisasi | | | 1,720 | |

Sumber : SEM PLS (2023)

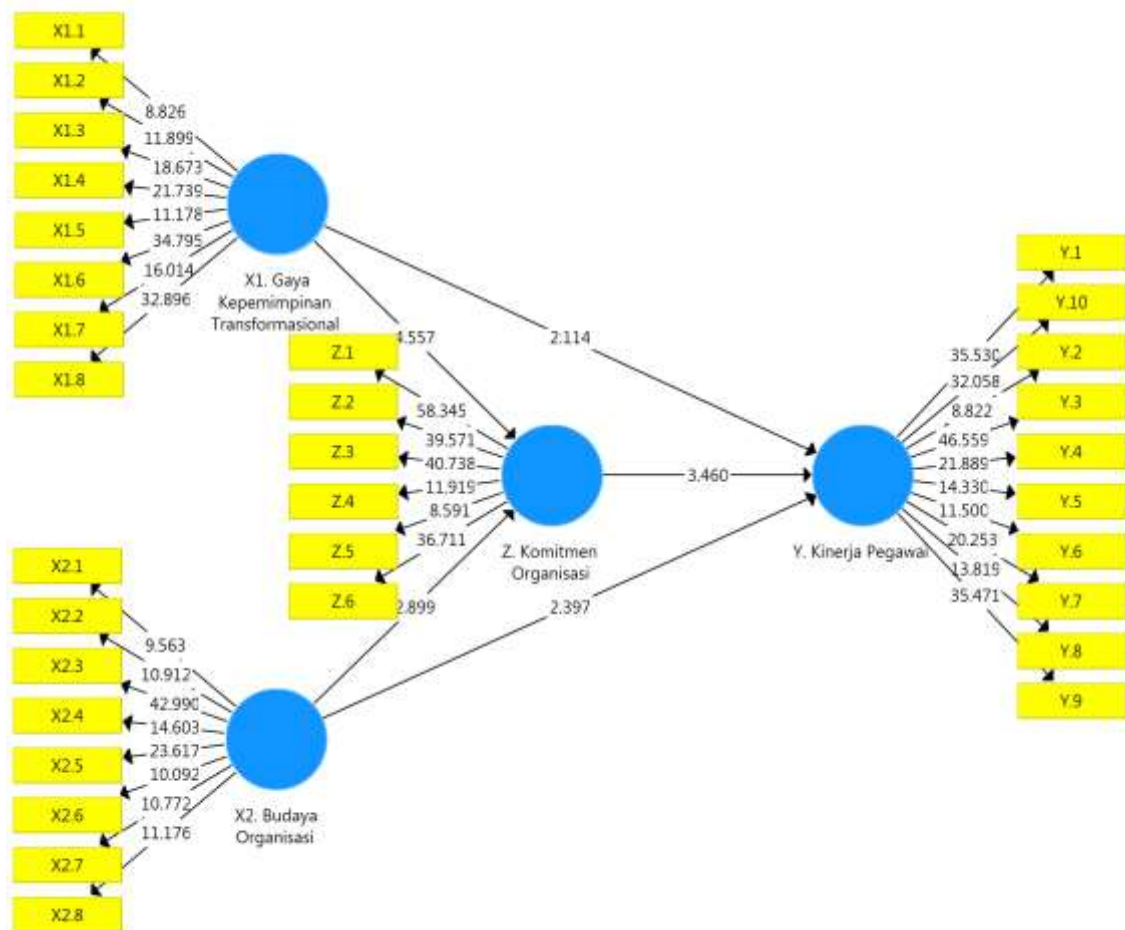
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai adalah $1,536 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah $1,345 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi adalah $1,176 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi adalah $1,176 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah $1,720 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1

Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13

Hipotesis Pengaruh Langsung

| | Sampe l Asli (O) | Rata- rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDE V) | P Val ues |
|--|------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| X1. Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Y. Kinerja Pegawai | 0,212 | 0,208 | 0,100 | 2,114 | 0,035 |
| X1. Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Z. Komitmen Organisasi | 0,458 | 0,441 | 0,100 | 4,557 | 0,000 |
| X2. Budaya Organisasi -> Y. | 0,233 | 0,220 | 0,097 | 2,397 | 0,0 |

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Kinerja Pegawai | | | | | 17 |
| X2. Budaya Organisasi -> Z. Komitmen Organisasi | 0,314 | 0,320 | 0,108 | 2,899 | 0,004 |
| Z. Komitmen Organisasi -> Y. Kinerja Pegawai | 0,447 | 0,448 | 0,129 | 3,460 | 0,001 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.212 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,035 maka $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,458 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.233 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,017 maka $0,017 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.314 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.447 (positif) dan memiliki nilai *P-*

Values sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

| | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|---|-----------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|--------------|
| X1. Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Z. Komitmen Organisasi -> Y. Kinerja Pegawai | 0,205 | 0,200 | 0,080 | 2,567 | 0,011 |
| X2. Budaya Organisasi -> Z. Komitmen Organisasi -> Y. Kinerja Pegawai | 0,140 | 0,144 | 0,068 | 2,051 | 0,041 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,205 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,011 maka $0,011 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,140 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,041 maka $0,041 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15

Koefisien Determinasi

| | R Square | Adjusted |
|--|-----------------|-----------------|
| | | |

| | | R Square |
|-------------------------------|-------|-----------------|
| Y. Kinerja Pegawai | 0,550 | 0,532 |
| Z. Komitmen Organisasi | 0,419 | 0,404 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,550 artinya besaran pengaruh 50,5 %, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat . Kemudian, hasil pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,419 artinya besaran pengaruh 41,9 % hal ini berarti menunjukkan PLS sedang.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.212 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,035 maka $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu Perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan yang bisa

menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang oleh (Siswadi & Arif, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Siagian & Khair, 2018) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang selama ini masih kurang optimal, ini dikarenakan adanya gap pengetahuan antar level pegawai yang sangat berbeda, misalnya pengetahuan pegawai kantor yang memiliki pendidikan tinggi dan level pendidikan yang masih rendah. Hal ini menyebabkan penerapan kepemimpinan transformasional yang diberlakukan sama untuk semua level pegawai, perlu untuk ditinjau ulang. Penerapan kepemimpinan transformasional untuk masing-masing level hendaknya diberlakukan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pendidikan pegawai di pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.233 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* $0,017 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang di yakini oleh seluruh anggota dan dijadikan pedoman untuk melakukan kegiatan dalam organisasi (Yulan & Bernarto, 2017). Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka

kinerja pegawai juga akan semakin tinggi, terlihat dari pegawai mampu bekerja sesuai standar serta mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, pegawai juga mampu bekerjasama dengan baik. Budaya yang kuat adalah faktor alat yang sangat berharga untuk mengendalikan perilaku karena membantu pegawai melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap pegawai harus memahami budaya dan bagaimana budaya itu diterapkan di awal karir mereka. (Gultom, 2015) Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ambarwati, 2019), (Muis et al., 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Indajang et al., 2020)

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter pegawainya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi.

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen

Organisasi Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.458 (positif) dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu mengartikulasikan visi, dan memberikan dukungan kepada individu di organisasi, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional yang ada, maka akan semakin meningkat pula komitmen organisasi pegawai begitupun sebaliknya (Sitorus, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yohannes & Supit, 2016), (Anggi et al., 2016), (Bogar et al., 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam bekerja dan menjalankan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dari pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi.

4.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.314 (positif) dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kabupaten Deli Serdang.

Budaya organisasi merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam perusahaan. Kualitas dari pegawai dapat dikembangkan didalam budaya organisasi itu sendiri. Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka penyelenggaraan budaya organisasi merupakan suatu keharusan. Melalui adanya budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan (Nurhasanah et al., 2022). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wibawa & Made, 2018), (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020), (Siwi et al., 2020), (Jufrizen et al., 2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.. Budaya organisasi yang kuat berpengaruh terhadap organizational outcomes, seperti: kinerja yang baik, perilaku organisasi pegawai positif, kontrak psikologis antar kolega yang baik, serta tingkat absensi yang minim. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan norma yang dibentuk perusahaan, yang mana jika pegawai merasa cocok dengan nilai dan norma tersebut, mereka akan lebih melibatkan dirinya dalam organisasi serta memertahankan keanggotaannya dalam Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.447 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan pegawai dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, serta menunjukkan kesetiiaannya terhadap organisasi. (Jufrizen, 2018). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan menunjukkan kebiasaan-kebiasaan yang positif untuk memberikan upaya yang lebih banyak dalam bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan maka akan menunjukkan kualitas yang baik dalam bekerja sehingga tingkat pergantian pegawai terhadap perusahaan pun rendah. (Pertiwi et al., 2022) Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Manery et al., 2018), (Frimayasa & Lawu, 2020), (Astuti, 2022), (Meutia & Husada, 2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,205 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,011 maka $0,011 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Sehingga dengan diterapkannya Kepemimpinan Transformasional yang baik maka akan mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Disisi lain pegawai juga harus memiliki komitmen organisasi yang baik, dimana merupakan sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sehingga ketika komitmen organisasi yang baik maka pengaruh Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkatkan (Mutholib & Ammy, 2021). Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al. 2017), (Hakim, 2015), (Fauzan et al., 2023), (Nurdin, S., & Rohendi, 2016), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Tercapainya tujuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten

Deli Serdang, tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Berhasil atau tidaknya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang, mencapai tujuan atau target yang telah disepakati sangat memerlukan kinerja karyawan yang mendukung segala visi dan misi dari perusahaan itu sendiri. Terutama dari para pimpinan dalam perusahaan selaku pembuat kebijakan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Sehingga dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Disisi lain karyawan juga harus memiliki komitmen organisasi yang baik, dimana merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang..

4.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,140 dan memiliki nilai *P Values* $0,041 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada

manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah disepakati sangat memerlukan kinerja pegawai yang mendukung segala visi dan misi dari perusahaan itu sendiri. Terutama dari para pimpinan dalam perusahaan selaku pembuat kebijakan. Mengemukakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dibangun pada suatu organisasi akan berdampak nyata pada peningkatan komitmen pegawai pada organisasi tersebut. (Utami & Bandiastuti, 2022) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utami & Bandiastuti, 2022), bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Temuan dari penelitian ini menjelaskan upaya peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan menumbuhkan komitmen organisasi pegawai, yaitu kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Hal ini berdampak ketika seorang pegawai sedang menghadapi kondisi akan suatu pilihan di lingkungan eksternal, pegawai tersebut akan cenderung berpola pikir seperti perusahaan tempat dia bekerja dan secara implisit akan menunjukkan keberpihakannya atas keunggulan – keunggulan perusahaan tempat dia bekerja. Implikasi lainnya adalah seorang pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaannya dan dapat dilakukan dengan pengembangan kapasitas orang yang berada pada subordinatnya

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang .
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang .
6. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang

7. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan harus ada faktor lain yang menunjang keberhasilan kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang salah satunya memiliki rasa tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk selalu patuh dan taat terhadap peraturan dan tata tertib Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang .
2. Meningkatkan perhatian Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang terhadap para pegawai. Dengan perhatian tersebut diharapkan Budaya Organisasi para pegawai tersebut juga akan meningkat. Selain itu pegawai lama yang telah menunjukkan komitmennya dalam jangka panjang kepada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang perlu diberi perhatian lebih sebagai tanda terima kasih dinas atas komitmen mereka terhadap dinas selama ini.
3. Peneliti selanjutnya meneliti selain Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuisioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mau mengisi kuisioner nya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada factor Kinerja Pegawai , Kepuasan Kerja Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi
3. Responden terkadang belum memahami pengertian tentang Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara umum sehingga peneliti menjelaskan terlebih dahulu sebelum menjelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aisyah, L. N., & Wartini, S. (2016). Kehidupan Kehidupan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 5(3), 229–243.
- Ambarwati, A. (2019). Hubungan Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Organization Citizenship Behavior Dengan Kinerja Organisasi. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 111–118. <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1289>
- 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(1), 51–70.
- Anggi, I. G., Kesuma, W., & Supartha, I. W. G. (2016). *Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja*. 5(6), 3677–3705.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 85(1), 2071–2079.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Handphone Samsung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 69–81.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan Kepemimpinan Transformasional Versus Transaksional. *Jurnal : Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Asnawi, N. (2016). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. UIN-MALIKI PRESS.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156.

<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2210>

- Ayal Andre, T. B. dan T. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Bogar, J. D. S., Saerang, D. P. E., Tawas, H. N., Manajemen, P. M., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 231–240.
- Burhan, A., Pradhanawati, A., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 141–153.
- Daulay, R., & Handayani, Susi. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. 1 (1), 547-551
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prosiding Nasional Kewirausahaan*. 2 (1), 301-306
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Daulay, R., & Purnomo, C. (2024). Influence Of Organizational Culture And Work Environment To Employee Perfotmances At PTPN II Kwala Bingei State, Langkat Regency. *Jurnal Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*. 1. 1997-2010
- Daulay, R., & Kurnia, Efry. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Jurnal Proceeding*

International Seminar Of Islamic Studies. 2 (1). 833-842

- Daulay, R., & Marlina, Dedek. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Jurnal Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*. 1 (1). 551-559
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. 2(2), 1–15.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage

Publications.

- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Hidayat, R., Sarwoko, E., & Graha, A. N. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Kerja. *Management and Business Review*, 4(2), 99–111. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5122>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- 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.
- Ipmawan, H. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Departement Technical PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Divisi Fitting, Tangerang Selatan). *Budi Luhur Economics Journal*, 7(2), 23–34.
- Jufrizen, Gultom, D., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturer's Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Internasional Conference of Economic Studies*, 1(1999), 179–186.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus

- Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: 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. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135–150. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021, November). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 301-306).
- Liany, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 261. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11860>
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71–86.
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan

Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.

Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>

Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pns Di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *Maksimum*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26714/mki.5.1.2015.1-16>

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Mutholib, M., & Ammy, B. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja , Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara The Influence of Work Rotation , Quality Of Worklife and Transformational Leadership Style on Emp. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 198–208.

Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.

Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 86–100.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.

Pertiwi, N. K. B. S., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karier Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Artotel Sanur Bali (ASB). *VALUES*, 3(2), 432–441.

Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NICEPRO MEGATAMA. *Values*, 1(4), 102–111.

Pratama, I. G. A. A. E. B., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa

Aromatherapi). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46–53.

Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 19(1), 32–58.

Purnomo, C., Daulay, R., Economy, F., Universitas, B., & Sumatera, M. (2024). Influence Of Organizational Culture And Work Environment To Employee Performances At. 5(1), 1997–2010.

Rahayu, F., & Prayekti, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Variabel Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pegawai Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman). *Manajemen Dewantara*, 1(1), 46–62. <https://doi.org/10.26460/md.v1i1.47>

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.

Safira, B., & Adlina, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 373–388. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.305>

Sangadji, & Sopiah, E. M. (2019). *Perilaku Konsumen; Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Andi.

Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.

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.

Sibajat, O. H., Nursyirwan, V. I., & Cahyani, Y. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT .

Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37.

- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1227>
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sitorus, M. A. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Siwi, G., Tewel, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Emba*, 8(1), 617–126.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Utami, E. M., & Bandiastuti, F. N. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional. *Manajemen Dan Syariah JIEMAS*, 1(2), 61–120.
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akutansi, Ekonomi, Perbankan,*

1(2), 127–139.

- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibawa & Made. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widyawati, J. R. (2021). Pengaruh Faktor Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT. PLN UIT JBTB UPT Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 154–166.
- Yohannes, I., & Supit, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 351–368.
- Yulan, Y., & Bernarto, I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 114–138.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN DELI SERDANG**

Kepada Yth. Bapak / Ibu

PEGAWAI Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Ahmad Zulfahmi Ritonga (1905160068) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Ahmad Zulfahmi Ritonga

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun >20 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|---|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Kuantitas hasil kerja | | | | | | |
| 1 | Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan. | | | | | |
| 2 | Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan | | | | | |
| Kualitas hasil kerja | | | | | | |
| 3 | Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja | | | | | |
| 4 | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya | | | | | |
| Efisiensi dalam melaksanakan tugas | | | | | | |
| 5 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | | | | | |
| 6 | Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. | | | | | |
| Disiplin kerja | | | | | | |
| 7 | Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan hati hati | | | | | |
| 8 | Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan | | | | | |
| Inisiatif | | | | | | |
| 9 | Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain. | | | | | |
| 10 | Saya selalu membantu pekerjaan teman yang belum selesai | | | | | |

2. KOMITMEN ORGANISASI (Z)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|-------------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Komitmen afektif | | | | | | |
| 1 | Saya memiliki keluarga baru di tempat kerja saya ini | | | | | |
| 2 | Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi | | | | | |
| Komitmen berkelanjutan | | | | | | |
| 3 | Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat | | | | | |
| 4 | Saya berfikir akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar | | | | | |
| Komitmen normative | | | | | | |
| 5 | Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan | | | | | |
| 6 | Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar | | | | | |

3. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|--|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Kharisma | | | | | | |
| 1 | Pemimpin selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari | | | | | |
| 2 | Saya memiliki pemimpin yang mampu berkreasi dengan ide yang cemerlang | | | | | |
| Bisa memberikan motivasi dan inspirasi | | | | | | |
| 3 | Pemimpin memiliki ide dan gagasan dalam memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi | | | | | |
| 4 | Saya selalu mendapatkan inspirasi dari pemimpin saya | | | | | |
| Mampu memberikan contoh penyelesaian pekerjaan dengan cara unik | | | | | | |
| 5 | Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para karyawan | | | | | |
| 6 | Saya bekerja dengan pemimpin yang cerdas setiap harinya | | | | | |

| Memiliki kepekaan individu terhadap anak buahnya | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 7 | Pemimpin selalu menyikapi permasalahan dengan sikap yang dewasa | | | | | |
| 8 | Pemimpin saya selalu perhatian setiap harinya kepada semua karyawan tanpa membedakan orang | | | | | |

4. BUDAYA ORGANISASI (X2)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Norma | | | | | | |
| 1 | Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok | | | | | |
| 2 | Saya selalu melakukan pertimbangan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan | | | | | |
| Nilai Dominan | | | | | | |
| 3 | Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan | | | | | |
| 4 | Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat | | | | | |
| Aturan | | | | | | |
| 5 | Saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan | | | | | |
| 6 | Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan | | | | | |
| Iklm Organisasi | | | | | | |
| 7 | Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di perusahaan | | | | | |
| 8 | Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| A42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A43 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| A44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| A47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| A50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| A52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| A55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| A56 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 28 |
| A57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| A58 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| A59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| A60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| A62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 39 |
| A64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| A65 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| A66 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| A67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| A68 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| A69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| A70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| A71 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| A72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A73 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| A74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| A75 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| A76 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| A77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| A78 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| A79 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| A80 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| A81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| A82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |

| | Z.1 | Z.2 | Z.3 | Z.4 | Z.5 | Z.6 | TOTAL |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| A01 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A02 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| A03 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| A04 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| A05 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| A06 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A07 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A09 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| A13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| A16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| A19 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| A20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| A21 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| A22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| A23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| A24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 |
| A25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| A26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| A27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| A28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| A29 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| A30 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| A31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| A32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| A33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 |
| A34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 27 |
| A35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| A36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| A37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| A38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| A39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 14 |
| A40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| A43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| A45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| A47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A48 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| A49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| A50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| A52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A54 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| A55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| A56 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 19 |
| A57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| A58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| A65 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| A66 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| A67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A68 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 24 |
| A69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| A70 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| A71 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| A72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A73 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| A74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| A75 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| A76 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| A77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| A78 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| A79 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| A80 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| A81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| A82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | TOTAL |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| A01 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| A02 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| A03 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| A04 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A05 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A06 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| A07 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| A09 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| A10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| A11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| A13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| A14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| A15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| A16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| A18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| A19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| A20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| A21 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| A22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| A23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| A24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| A25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| A26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| A28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| A29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| A30 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| A31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| A32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| A35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A36 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| A37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| A38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| A39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| A40 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| A41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| A42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 35 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| A43 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| A44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| A46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| A47 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| A49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| A50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| A51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| A53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| A56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A57 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| A58 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| A59 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 34 |
| A60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| A61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| A62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| A65 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| A66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| A67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A68 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A73 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| A74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A78 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| A79 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| A80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | TOTAL |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| A01 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 28 |
| A02 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A03 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A04 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| A05 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| A06 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A07 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| A08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| A09 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| A10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| A11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| A12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| A13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| A15 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| A16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| A17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| A18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| A19 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| A20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| A21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| A22 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 |
| A23 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| A24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| A25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| A26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A27 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| A28 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| A29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 30 |
| A30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| A32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| A33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| A34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| A35 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| A36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| A37 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| A38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| A39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| A40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| A41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| A42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 11
..... 20 M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : AHMAD ZULFAHMI RTG

NPM : 1905160068

Tempat-Tgl. Lahir : MEDAN
25 03 2001

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : JL PANCASILA NO 176

Tempat Penelitian : DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAM DESA
KAB. DELI SERDANG

Alamat Penelitian : JL MAWAR NO 10 TJ GAR
BUS SATU KPC LUBUK
PAKAM KAB DELI SERDANG

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengisian judul penelitian.
Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

- 1. Transkrip nilai sementara
- 2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demiikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

Wassalam
Pemohon



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3267/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/4/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 3/4/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
NPM : 1905160068
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kurangnya kinerja karyawan yang terlihat dari hasil kerja yang belum sesuai pencapaian yang diharapkan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi.
2. Pengaruh Etika Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Deli Serdang

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Ahmad Zulfahmi Ritonga)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukti Burhan No. 1, Medan, Telp. 061-6614567, Kode Pos 20218

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3267/DL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/4/2023

Nama Mahasiswa : Ahmad Zulfahmi Ritonga
NPM : 1905160068
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 3/4/2023
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Yudi Siswadi, SE., MM *15/4/2023*

Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitee organisasi Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Deli Serdang

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jusman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

[Signature]
Yudi Siswadi, SE., MM
(.....)

1) Ditanda-tangani oleh Ketua Program Studi
2) Ditanda-tangani oleh Dosen Pembimbing
3) Untuk lebih jelasnya, silakan kunjungi website atau hubungi kontak kami di nomor telepon atau email yang tertera di atas.



UMSU
Universitas Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1932/BAN-PT/2019/2019
Posat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6622400 - 6622407 Fax. (061) 6625474 - 6621803
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2192 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 29 Muharram 1445 H
16 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Deli Serdang
Jln. Mawar No.10 Sampe Tj Gabus
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-I)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

- Nama : **Ahmad Zulfahmi Ritonga**
- Npm : **1905160068**
- Jurusan : **Manajemen**
- Semester : **VIII (Delapan)**
- Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Dekan

H. JANURI SE, MM, MSI
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 28/SK/BSN-PT/Akred/PT/06/2018
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp: (061) 822480 - 8224567 Fax: (061) 8225474 - 8231055
<http://feb.umhu.ac.id> feb@umhu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2192 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2023

Azzalamsu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 8/16/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
N P M : 1905160068
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang

Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 16 Agustus 2024**
4. Revisi Judul.....

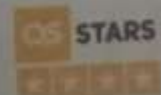
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 29 Muharram 1445 H
16 Agustus 2023 M



H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal.



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
NPM : 1905160068
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, September 2023

P.
Perbuat Pernyataan



Ahmad Zulfahmi Ritonga

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA

Alamat : Jalan Mawar No. 10 Telp. (061) 7951570 Fax. 7951570
LUBUK PAKAM

e-mail : dpmdd_s.sumut@gmail.com; dpmdd_s.sumut@yahoo.com

Lubuk Pakam, 7-9-2023

Nomor : 2192/441
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -
Tempat

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 2192/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Tanggal 16 Agustus 2023 Perihal Izin Riset Pendahuluan, Mahasiswa Saudara sebagai berikut :

Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
NIM : 1905160068
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, kami dapat menyetujui siswa saudara untuk melaksanakan Riset di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN DELI SERDANG

Drs. KHAIRUL AZMAN, M.AP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19740301 199403 1 005



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 11 Oktober, 2023* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
N.P.M. : 1905160068
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 25 Maret 2001
Alamat Rumah : GG Pancasila no 176
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | |
| Bab I | Bukti Dasar |
| Bab II | Penulisan Kutipan atau Sitasi |
| Bab III | |
| Lainnya | Perbaiki Penulisan Daftar Pustaka (Mendely) |
| Kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Rabu, 11 Oktober, 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Yudi Siswadi SE., M.M

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Panbuoding

Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 11 Oktober, 2023* menerangkan bahwa:


Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
N.P.M. : 1905160068
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 25 Maret 2001
Alamat Rumah : GG Pancasila no 176
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Yudi Siswadi SE., M.M*

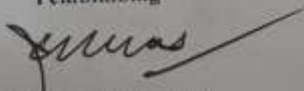
Medan, Rabu, 11 Oktober, 2023

TIM SEMINAR


Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Yudi Siswadi SE., M.M

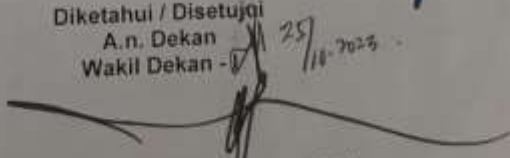
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Fufrizen, SE., M.Si.

Membanding


Muhammad Lefan Nasution, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -


Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0105087601



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Ahmad Zulfahmi Ritonga
NPM : 1905160068
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|---|---------|-------------|
| Bab 1 | Penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai faktor 2. Data diperoleh melalui pengisian kuisioner masalah | 5/7/23 | |
| Bab 2 | Indikator variabel penelitian, untuk diorganisasi keuis. Penjelasan mengenai konsep hal yang | 16/8/23 | |
| Bab 3 | Kerangka struktural penelitian melalui software PLS Struktur | 25/8/23 | |
| Daftar Pustaka | Sitasi artikel Loxu y Daftar pustaka | 28/8/23 | |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | Kuisioner & wawancara | 28/8/23 | |
| Persetujuan Seminar Proposal | See pros selanjutnya | 4/9/23 | |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, September 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, S.E., M.M.



MSU
Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian & Pengembangan Pimpinan Pusat Muhammadiyah

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1013/SK/BAN-PT/IAK/KP/PT/3/2022
Posat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 3444 /JL3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. :
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 09 Jumadil Awal 1445 H
23 November 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kab. Deli Serdang
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
N.P.M : 1905160068
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan ✓



Dr. Irena Anuri, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA

Alamat : Jalan Mawar No. 10 Telp. (061) 7951570 Fax. 7951570
LUBUK PAKAM

e-mail : dpmd.ds.sumut@gmail.com, dpmd_ds.sumut@yahoo.com

Lubuk Pakam, 30.11.2023

Nomor : 800/ 680
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Telah Selesai Penelitian /Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
di -

Tempat

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Nomor 3444/11.3-AU/UMSU-05/F/2023 Tanggal 23 November 2023 Hal Menyelesaikan Riset, Mahasiswa Saudara sebagai berikut :

Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
NPM : 190516068
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, kami sampaikan bahwa mahasiswa bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian/pengambilan Data di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Deli Serdang.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN DELI SERDANG**



Drs. KHAIROL AZMAN
NIP. 19740301 199403 1 005

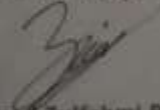
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Ahmad Zulfahmi Ritonga
NPM : 1905160068
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 25 Maret 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Gg. Pancasila No. 176 Dsn IX Percut Sei Tuan
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : emotritonga@gmail.com
HP : 0821-6107-4882
2. Nama Orang Tua
Ayah : Agus Salim Ritonga
Ibu : Erna Sari Pulungan
3. Jenjang Pendidikan
 - SD Negeri 101770 Percut Sei Tuan 2013
 - SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan 2016
 - SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan 2019
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2024 sampai sekarang.

Medan, Maret 2024

Hormat Saya



Ahmad Zulfahmi Ritonga