

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. INTERTAMA
TRIKENCANA BERSINAR MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH :

**Nama : Desi Suci Hartati Gulo
NPM : 2005160459
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM**

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



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

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang dihadiri secara langsung pada hari Senin, tanggal 10 Juni 2024, pukul 09.00 WIB, dengan agenda sebagai berikut: mendengar, melihat, memperhatikan, dan menetapkan

Nama: **IBRAHIM ALYUSRI GULO**
 NPM: **20210201002**
 Program Studi: **MANAJEMEN**
 Konsentrasi: **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
 Judul Skripsi: **PEMILIHAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PERTAMINA TRIKENCANA BESNAR MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

 (Dr. H. SRI JULITA, S.E., M.Si)

Penguji II

 (EFRI KURNIA, S.E., M.Si)

Keanggotaan

 (Dr. H. ISWADI, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Sekretaris
 (Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CM) (Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DESI SUCI HARTATI GULO
NPM : 2005160459
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. INTERTAMA TRIKENCANA BERSINAR
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing

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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



Assoc. Prof. 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 : Desi Suci Hartati Gulo
NPM : 2005160459
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Spt proposal skripsi	17/5/24	X
Bab 2	Spt proposal skripsi	23/5/24	X
Bab 3	Spt proposal skripsi	27/5/24	X
Bab 4	Koesioner penelitian, ds penyusunan analisis variabel penelitian dan pengujian hipotesis	24/5/24	X
Bab 5	Komponen skripsi lengkap atau variabel ds & media tulis akhir akhir	15/5/24	X
Daftar Pustaka	Sitasi artikel dosen, FEB. ds' Gmub app mudekay	20/5/24	X
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace pros slanyutpa	31/5/24	X

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Mei 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Desi Suci Hartati Gulo

NPM : 2005160459

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan " adalah bersifat asli (original), bukan hasil meniadur 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


METERAI
TERAPEL
SERIAL X170849073

Desi Suci Hartati Gulo

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. INTERTAMA TRIKENCANA BERSINAR MEDAN

DESI SUCI HARTATI GULO

**Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan**

Email : desigulo0502@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini dilakukan di PT. Intertama trikencana Bersinar Medan yang beralamat di Jln. Sei Beras Sekata no.2 Dusun III, Tanjung Selamat. Kec. Sunggal, Kab Deli Serdang. Sumatera. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang diuji dan dianalisis melalui 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 menunjukkan bahwa secara langsung Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi serta secara tidak langsung Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. INTERTAMATRIKENCANA BERSINAR MEDAN

Desi Suci Hartati Gulo

Management Study Program, Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : desigulo0502@gmail.com

This research aims to test and analyze the influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Commitment as an intervening variable at PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan directly or indirectly. This research was conducted at PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan is located at Jln. Sei Beras Sekata no.2 Hamlet III, Tanjung Selamat. District Sunggal, Deli Serdang Regency. Sumatra. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Intertama Trikencana Shines Medan. The sample in this study used a saturated sample. The data collection techniques used in this research were interviews and questionnaires. The data analysis technique in this research is quantitative data analysis which is tested and analyzed through 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 indicate that directly Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment have a positive influence on Employee Performance, Transformational Leadership and Organizational Culture have a positive influence on Organizational Commitment and indirectly Organizational Commitment is able to mediate the influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. PT. Intertama Trikencana Shines Medan.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkat dan rahmat karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan”**. Penulisan skripsi ini merupakan suatu kewajiban bagi penulis guna melengkapi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak, Untuk itu, penulis dengan tulus ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua yang telah melimpahkan kasih sayangnnya kepada penulis, serta memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Keluarga penulis berupa kakak, abang maupun adik yang tak hentinya memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE.,MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Mananjemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Yudi Siswadi, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi saya yang telah memberikan kesediaan waktu, bimbingan dan arahan kepada penulis agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah membantu penulis dalam menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan seluruh staf pegawai PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang seharusnya penulis perbaiki, karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh sebab itu, penulis menerima secara terbuka setiap kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk perbaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juni 2024

Penulis,

Desi Suci Hartati Gulo
NPM : 2005160459

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional.....	20
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	20
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpina Transformasional.....	25
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	27
2.1.3 Budaya Organisasi	28
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	29
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi	30
2.1.3.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	31
2.1.3.4 Indikator budaya organisasi.....	34
2.1.4 Komitmen Organisasi	36
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	36
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi.....	38

2.1.4.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisai.....	39
2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi	40
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual	42
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	42
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	43
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z).....	43
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z).....	44
2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	44
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui komitmen Organisasi (Z).....	45
2.2.7 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui komitmen Organisasi (Z).....	46
2.3 Hipotesis	47

BAB 3 METODE PENELITIAN..... 49

3.1 Pendekatan Penelitian.....	49
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	49
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	50
3.2.2 Kepemimpinan Traansformasional (X1).....	50
3.2.3 Budaya Organisasi (X2).....	51
3.2.3 Komitmen Organisasi (Z).....
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.4.1 Populasi.....	53
3.4.2 Sampel.....	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5.1 Wawancara.....	54
3.5.2 Kuisoner/Angket.....	55
3.6 Teknik Analisis Data.....	56
3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis).....	56
3.6.2 Analisis Partial Least Square (PLS).....
3.6.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....
3.6.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	60
3.6.3.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effect).....

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN 63

4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.1.2 Karakteristik Responden	63

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.1.2.2 Berdasrkan Usia.....	64
4.1.2.3 Berdasrkan Pendidikan	65
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	65
4.1.3.1 Kinerja Karyawan (Y).....	65
4.1.3.2 Kepemimpinan Transformasional (X1)	67
4.1.3.3 Budaya Organisasi (X2).....	69
4.1.3.4 Komitmen Organisasi (Z)	71
4.2 Analisis Data	72
4.2.1 model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	73
4.2.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	77
4.3 Pengujian Hipotesis	80
4.3.1 <i>Dirrect Effect</i> (Pengaruh Langsung).....	80
4.3.2 <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	83
4.3.3 <i>Total Effect</i>	85
4.4 Pembahasan.....	86
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	87
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X!) Terhadap Komitmen Organisasi (Z).....	89
4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitman Organisasi (Z).....	90
4.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan. (Y).....	91
4.4.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Intervening.....	93
4.4.7 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Intervening	94
BAB 5 PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	98
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99
DAFTAR LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 3. 2 Indikator Kepemimpinan Transformasional	51
Tabel 3. 3 Indikator Budaya Organisasi	51
Tabel 3. 4 Indikator Komitmen Organisasi	52
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian dan Waktu Penyusunan Skripsi	52
Tabel 3. 6 Jumlah Populasi di PT. Intertama Tikenan Bersinar Medan	53
Tabel 3. 7 Skala Likert	55
Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.4 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.5 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).....	67
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)	69
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)	71
Tabel 4.8 Hasil Composite Reliability	73
Tabel 4.9 Hasil Validitas Convergen.....	73
Tabel 4.10 Hasil Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT).....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>R-Square</i>	78
Tabel 4.12 Hasil Uji F-Square	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Path Coefficient Direct Effect	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Indirect Effect	84
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Total Effect</i>	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	47
Gambar 2.2 Model Struktur PLS.....	58
Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Outer.....	73
Gambar 4.2 Dirrect Effect.....	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa depan perusahaan merupakan hal yang sangat krusial dan harus diperhatikan. Apalagi ditengah perkembangan globalisasi yang ada, dimana semua lini kehidupan dituntut untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada agar tidak tertinggal. Dengan adanya hal itu perusahaan juga dituntut untuk mampu berkembang dan beradaptasi untuk dapat bersaing dan tetap bertahan. Untuk dapat bersaing dan mengikuti perkembangan yang ada tentunya perusahaan harus memiliki strategi. Sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas juga akan menaikkan citra perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus dapat menjaga kestabilan kualitas sumber daya manusia nya.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan hubungan antara peran tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan. Apabila dalam suatu organisasi sumberdaya manusia nya berkualitas maka dapat menciptakan ide ide yang membuat perusahaan menjadi unggul (Busro, 2018). Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dibidangnya dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tugas yang dijalankan oleh karyawan sebagai bentuk kewajiban yang harus diselesaikannya dalam menjalankan tugas, . Karyawan yang memiliki kinerja

yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Karena itu penilaian kinerja karyawan harus menjadi perhatian oleh organisasi agar dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan (Rivaldo, 2022). Maka dari itu dibutuhkan penilaian kinerja untuk dapat mengetahui seberapa efektif kinerja karyawan.

Penilaian kinerja sangat dibutuhkan dalam organisasi, dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang bekerja dengan baik, perusahaan akan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawan guna mewujudkan tujuan dari perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga dapat optimal dikarenakan karyawan akan terus termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dari hari ke hari, hal ini berlaku juga sebaliknya. (Yuniarti et al., 2021).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengetahuan, kepribadian, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas, serta disiplin kerja (Kamaroellah, 2014).

Selanjutnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Diantaranya Kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin merupakan seseorang yang dapat memberikan pengaruh bagi karyawannya, dikarenakan pemimpin memiliki kuasa untuk dapat mengatur serta mengendalikan karyawannya. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memperhatikan hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahannya. Pemimpin dituntut harus dapat memberikan dorongan bagi karyawannya agar

karyawan dapat bekerja secara optimal. Pemimpin harus dapat menunjukkan sikap yang baik serta contoh yang baik sehingga menginspirasi karyawannya dalam menjalankan tugas dan mengikuti perintah yang diberikan pimpinan (Hutahayan, 2019)

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan membuat karyawan terpengaruh dan mau mengikuti segala perintah atasannya. Kepemimpinan transformasional dapat dilihat dengan bagaimana pemimpin dapat membuat karyawan merasa nyaman atas segala aturan yang dibuat dan membuat karyawan merasa dihargai, Sehingga terhindar terjadinya kesenjangan yang signifikan antara pimpinan dan karyawan (Rohaeni, 2023).

Kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, prestise, inspirasi, perhatian pribadi, stimulasi intelektual (Jahroni et al., 2021)

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diperoleh karyawan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan positif menjadi keunggulan untuk perusahaan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, serta kebiasaan yang menjadi landasan oleh seluruh anggota organisasi untuk diikuti. Sebagai dasar dalam bertindak dalam melaksanakan kewajiban dalam organisasi. Budaya organisasi menyangkut cara berpikir serta pengambilan keputusan yang akan menjadi karakteristik dalam organisasi itu yang berpengaruh pada efektivitas organisasi serta mempengaruhi hubungan antar anggota organisasi (Sutrisno, 2018)

Budaya organisasi berkontek pada segala aktivitas yang dijalankan didalam perusahaan. Dikarenakan kondidi yang ada di dalam instansi dan organisasi dan beragam, tidak ada template budaya yang hanya satu ukuran untuk memenuhi

semua ukuran budaya organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang paling kuat dapat menjadi dominasi perusahaan yang paling sukses. Semua mempunyai konsen pada suatu budaya dan nilai nilai yang digunakan tidak boleh berfokus hanya pada individu melainkan pada organisasi dan tujuannya. Para pemimpin dengan perusahaan yang sukses mengaplikasikan budaya mereka setiap hari dan berusaha keras untuk mengkomunikasikan identitas budaya mereka terhadap karyawan dan calon karyawan baru (Sahir et al., 2021).

Terdapat beberapa faktor yang dapat menumbuhkan budaya didalam suatu organisasi diantara nya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi .(Sumartik et al., 2022).

Komitmen organisasi juga menjadi penentu dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan perasaan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan memiliki perasaan terikat dengan baik pada perusahaan, perasaan ini berupa rasa bangga karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan memberikan segenap kemampuannya kepada tugas yang dijalankannya dan memiliki loyalitas yang tinggi (komitmen organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

Komitmen para karyawan sangat dibutuhkan dan harus didalami bagi para pemimpin suatu organisasi baik profit ataupun non profit yaitu tentang bagaimana perilaku hubungan antara karyawan dengan berbagai elemen yang ada di dalam organisasi bagaimana hubungan antar sesama karyawan selalu berjalan dengan baik, dan bagaimana meningkatkan kualitas perilaku karyawan agar dapat lebih

baik sehingga dapat memberikan dedikasi bagi organisasi (F. Rohman et al., 2023).

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan (Shaleh, 2018).

PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang peternakan ayam broiler yang berpusat di Jakarta Timur serta telah memiliki lebih dari 10 cabang di Indonesia. Penelitian ini dilakukan di salah satu cabang perusahaan yaitu pada PT. Intertama trikencana Bersinar Medan yang telah berdiri sejak tahun 2010, yang beralamat di Jln. Sei Beras Sekata no.2 Dusun III, Tanjung Selamat. Kec. Sunggal, Kab Deli Serdang. Sumatera Utara .

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan peneliti menemukan bahwasanya kinerja karyawan pada perusahaan ini cukup baik hal ini dilihat dari hasil kerja karyawan bahwa karyawan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh atasan. Hasil observasi juga menemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pemimpin PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan adalah dengan memberikan motivasi yang inspiratif dan pengaruh yang ideal diantaranya melalui *briefing* yang dilakukan setiap hari sebelum para karyawan melakukan pekerjaannya. *Briefing* tersebut dilakukan untuk melakukan evaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan pada hari sebelumnya dan mengevaluasi kekurangan yang dihadapi sehingga kemungkinan untuk terjadi lagi menjadi kecil.

Metode *briefing* pagi ini, pegawai dapat menyalurkan aspirasi dan gagasan baru sehingga memberikan usulan untuk pengambilan keputusan. Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan peneliti menerapkan budaya organisasi yang ada diantaranya Integrity, yang artinya karyawan harus memiliki perkataan dan tindakan yang selaras serta jujur dan adil lebih mengutamakan kerja tim dan perilaku yang utama. Kemudian bertanggung jawab, yaitu menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada dan mau mengakui segala kesalahan yang dilakukan, terakhir team work yaitu menciptakan lingkungan kerja yang kompak, nyaman dan bersinergi. Namun masih terdapat karyawan yang belum mengikuti budaya-budaya yang ada di perusahaan seperti masih terdapat karyawan yang jarang bergaul dan jarang bersosialisasi dengan karyawan yang lain sehingga kekompakan dalam melakukan kerja sama memerlukan waktu yang lama. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan masih belum baik hal ini dapat dilihat dari masih terdapatnya karyawan yang kurang disiplin diantaranya masih terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat dalam bekerja dan keterlambatan ini sering terjadi

Terdapat permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian di PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. Sehingga untuk mencapai kinerja yang berkualitas dibutuhkan solusi untuk dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Namun penulis membatasi penelitian tentang kinerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi para bawahannya dengan cara memberikan panutan serta dorongan untuk karyawan untuk mau mengikuti segala perintah yang diberikan

sehingga tercapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang mengaplikasikan kepemimpinan transformasional biasanya mampu mempengaruhi karyawannya dengan kemampuan yang dimilikinya (Purwanto; et al., 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan apabila suatu organisasi menerapkan kepemimpinan transformasional akan merangsang produktivitas karyawan sehingga kinerjanya pun meningkat.

Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai segala tindakan maupun kebiasaan yang digunakan oleh perusahaan dan menjadi identitas yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang baik umumnya berkembang dengan memperhatikan dan tidak merugikan segala elemen yang ada di dalam organisasi (Marlinah, 2023). Berdasarkan hasil penelitian (Rivai, 2020). budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan dikarenakan budaya organisasi dijadikan acuan para karyawan dalam bekerja.

Komitmen organisasi merupakan dukungan yang diberikan karyawan tentang nilai nilai serta peraturan yang ada di dalam organisasi dengan mau menerima semua peraturan yang ada dan mau beradaptasi dan bertahan didalam organisasi. Komitmen organisasi yang ditunjukkan karyawan dilihat dari kinerja yang diperoleh, rendahnya tingkat turn over dan juga lingkungan kerja positif dan mendukung (Ariani et al., 2020). Dalam penelitian yang dilakukan (Ariani et al., 2020) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen

organisasi hal ini sejalan dimana kepemimpinan yang disalurkan oleh pemimpin berhasil mendorong karyawan untuk memberikan loyalitas nya sehingga memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Kepemimpinan Transformasional merupakan keberhasilan pemimpin dalam mengajak karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal dengan memberikan semua kemampuannya dalam menjalankan tugas.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dukungan komitmen organisasi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan et al., 2023). Apabila pemimpin mampu memberikan dorongan dan inspirasi bagi karyawannya maka karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Tidak dapat dipungkiri pula jika komitmen organisasi dalam diri karyawan juga kuat akan merangsang karyawan dalam bekerja dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Satriatama, 2020). Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi sedemikian rupa yang akan menimbulkan rasa keterikatan karyawan pada organisasinya. Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang telah tertanam komitmen organisasi di dalam dirinya akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti secara mendalam mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Dengan

begitu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, berikut identifikasi masalah dari penelitian tersebut yaitu:

1. kinerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar cukup baik hal ini dilihat dari hasil kerja karyawan bahwa karyawan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh atasan.
2. PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan menerapkan metode kepemimpinan transformasional yang terimplementasi dalam kegiatan *briefing* yang dilakukan setiap hari untuk menyerap aspirasi dari para karyawan dan memberikan pengarahan-pengarahan setiap harinya.
3. Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan peneliti menerapkan budaya organisasi yang ada diantaranya Integrity, bertanggung jawab terakhir team work, namun masih terdapat karyawan yang belum mengikuti budaya-budaya yang ada di perusahaan seperti masih terdapat karyawan yang jarang bergaul dan jarang bersosialisasi dengan karyawan yang lain sehingga kekompakan dalam melakukan kerja sama memerlukan waktu yang lama.
4. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan masih belum baik hal ini dapat dilihat dari masih terdapatnya karyawan yang kurang

disiplin diantaranya masih terdapat beberap karyawan yang sering datang terlambat dalam bekerja dan keterlambatan ini sering terjadi.

1.3 Batasan Masalah

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun dalam pada penelitian ini penulis membatasi dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan juga komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pada penelitian ini objek penelitian yang diambil merupakan karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diambil permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan?
3. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan?
4. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan?
5. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan?

6. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan?
7. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan serta wawasan yang mendalam dari pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi informasi bagi perusahaan mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini mampu menjadi referensi atau inspirasi bagi pembaca yang akan membantu pembaca yang akan melakukan penulisan ilmiah dengan judul yang serupa ataupun objek yang sama

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perolehan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan tanggung jawab sebagai kewajiban dalam menjalankan tugas, serta pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan jangka waktu yang telah dibuat Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas tentu saja perusahaan harus menentukan standar yang harus dipatuhi oleh karyawan (Silaen, Syamsuriansyah, et al., 2021).

Kinerja merupakan tindakan yang dilakukan secara nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai bentuk pencapaian kerja yang diperolehnya bagi karyawan berdasarkan perannya didalam organisasi tempatnya bekerja. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang berprestasi semua kegiatan operasional yang ada di perusahaan dapat berjalan dengan baik dampak dari kompetensi yang dimiliki karyawan (Huseno, 2016).

Kinerja dapat dikatan sebagai bentuk gambaran dari keseluruhan hasil dari pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan, sebagai bentuk upaya karyawan dalam mencapai tujuan dan pencapaian sasaran maupun tujuan serta visi misi organisasi tempatnya bekerja (Budiyanto & Mochklas, 2020)

Kinerja merupakan bentuk respon yang diberikan karyawan untuk memenuhi dan mengikuti segala proses, prosedur serta metode tertentu dalam

menjalankan fungsi organisasi agar dapat membantu untuk tercapainya segala tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan (Asnawi, 2019).

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai keseluruhan hasil dari kegiatan seorang karyawan maupun lebih dalam organisasi. Sesuai dengan periode atau jangka waktu yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan dan pengetahuan untuk mendapatkan tujuan organisasi demi kepentingan perusahaan dan karyawan (Safrizal, 2022).

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan capaian hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan. Berkaitan dengan tanggung jawab yang harus dijalankan karyawan kepada organisasi untuk memenuhi segala tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bertujuan untuk membuat karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan akan membantu segala proses operasional yang ada di dalam organisasi. Dengan demikian kinerja karyawan bertujuan untuk membantu organisasi menyelesaikan segala aktifitas yang ada sehingga memudahkan selesainya pekerjaan dan merupakan harapan berupa hasil kesesuaian antara usaha pencapaian karyawan dengan tujuan organisasi (Budiyanto & Mockhlas, 2020)

Menurut (Kamaroellah, 2014), Penilaian kinerja memiliki tujuan untuk melengkapi organisasi dan usaha usaha menggunakan penilaian dalam skala yang luas yang dapat mengatur dan memberikan hukuman secara sistem. Dimana

sistem penilaian kinerja akan optimal dan bekerja dengan baik dengan menggunakan penilaian kinerja yang konsisten terhadap tujuan penilaian dan hal apa yang akan dinilai.

2.1.1.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Juniarti & Putri, 2021), antaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Apabila seseorang memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pedoman.

2. Pengetahuan

Diartikan bahwa seorang dapat mengetahui pekerjaan yang dijalannya. Dimana apabila karyawan memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya maka dapat memberikan hasil kerja yang baik pula

3. Rancangan Kerja

Merupakan metode yang dibuat agar seorang karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya, dengan adanya rancangan kerja yang baik dan tepat maka dapat mempermudah menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu karakter atau sifat yang dimiliki seorang karyawan. Dimana setiap individu memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Apabila seseorang memiliki karakter yang baik maka akan dapat menjalankan pekerjaan dengan gigih, secara tepat dan benar.

5. Motivasi Kerja

Motivasi, merupakan dorongan yang didapatkan seseorang agar dia semangat dan mau menjalankan tugas yang diberikan kepadanya

6. Kepemimpinan

Adalah cara atau metode yang digunakan oleh atasan dalam mengatur organisasi agar tercapainya segala tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memerintah dan memimpin bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Budaya merupakan nilai-nilai atau pun kebiasaan yang sering dilakukan di lingkungan kerja sehingga mempengaruhi cara bagaimana seseorang dalam menjalankan tugas

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan perasaan senang yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kepuasan apabila tugas yang dijalankannya telah selesai dengan baik

10. Lingkungan Kerja Sekitar

mencakup segala sesuatu yang berada di lingkungan tempat kerja karyawan yang dapat dilihat maupun dirasakan oleh indera yang akan mempengaruhi kinerja. Apabila lingkungan dalam bekerja itu baik dapat mendukung karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Khaeruman et al., 2021), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

1. Faktor Individu

Merupakan faktor yang berasal dari diri individu itu sendiri. Dimana apabila individu memiliki fokus yang baik merupakan modal yang baik yang nantinya akan mampu mengelola dan mendayagunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari dalam memperoleh tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Dimana faktor lingkungan yang dimaksud merupakan penjabaran jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang penuh tantangan, komunikasi kerja yang baik, memiliki hubungan yang baik, suasana kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang lengkap.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan, tentunya harus diukur, berikut indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan menurut (Indrasari, 2017), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan standar atau bahkan lebih dari yang dihaepkan oleh organisasi

2. Produktivitas

Berkaitan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu di jalankan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan sejauh mana karyawan dapat memanfaatkan waktu yang diberikan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Diartikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai efektivitas dalam bekerja

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan pemanfaatan secara optimal sumber daya yang dimiliki pada organisasi untuk dapat memperoleh keuntungan yang lebih dan memperkecil kerugian.

5. Komitmen Kerja

Berkaitan dengan hubungan yang dirasakan oleh karyawan dengan organisasinya bekerja, komitmen ini sangat dibutuhkan untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja.

6. Tanggung Jawab

Karyawan mampu menyelesaikan kerja sesuai dengan kesepakatan Bersama, dan mau bekerja secara maksimal

sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai karyawan didalam organisasi.

Adapun menurut (Silaen et al., 2021), indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan merupakan:

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkat tinggi rendahnya standar kerja yang telah dibuat sebagai pedoman, yang beriringan dengan tingkat kompetensi yang dimiliki.

2. Kuantitas

Kuantitas menunjukkan besaran hasil produk atau jasa yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja karyawan dapat dilihat dari berapa output yang dihasilkan karyawan pada periode saat ini dengan periode sebelumnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dapat dilihat apakah karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas saat penting agar tugas yang dikerjakan karyawan dapat efisien.

4. Efektivitas

Memaksimalkan sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh organisasi untuk dapat memperoleh keuntungan yang tinggi dan menghindari kerugian yang mungkin terjadi.

5. Komitmen

Tingkat Dimana karyawan dapat menjalankan dan melaksanakan pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang harus dilaksanakannya terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi mengutamakan kepentingan organisasi sehingga memiliki dampak yang mendalam bagi anggota organisasi sehingga dapat memperkecil terjadinya pergantian karyawan dan meningkatkan produktivitas dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi (Supit et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional merupakan proses kerja sama yang terjalin antara atasan dengan bawahannya untuk mencapai moralitas yang tinggi, dorongan serta tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi lagi dimana pemimpin berperan untuk memberikan contoh yang baik untuk bawahannya (Manggarani et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai bagaimana pemimpin dapat memperkuat hubungan dan sikap saling kerjasama. Dimana pemimpin memiliki peran yang signifikan terhadap arah organisasi, kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran karyawan persoalan persoalan dengan tindakan yang ditunjukkan oleh pemimpin (Setiawan, 2020)

Kepemimpinan transformasional sikap dari suatu kepemimpinan yang bukan hanya memberikan dorongan dan menggerakkan organisasi secara vertikal ataupun horizontal, namun juga dapat mewujudkan keadaan organisasi yang mampu beradaptasi dan bersaing di setiap keadaan, dan mampu memprioritaskan pengembangan ketrampilan yang dibutuhkan untuk mengimbangi perubahan yang ada (Suriagiri, 2020).

Kepemimpinan transformasional juga dikatakan sebagai proses dimana pemimpin dan para anggotanya berupaya untuk mencapai moralitas serta motivasi yang tinggi. Pemimpin dapat dikatakan transformasional apabila memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, kepatuhan, kekaguman, loyalitas, dan dihormati oleh karyawannya (faeni, 2021)

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin untuk mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk mau bekerja secara maksimal dan mematuhi segala perintah atasan untuk kepentingan bersama.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Prasinta et al., 2023), konsep dari kepemimpinan transformasional memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Menciptakan dan mengomunikasikan visi dan tujuan
membantu menyatukan anggota organisasi di bawah visi dan tujuan bersama, menciptakan sense of purpose, meningkatkan motivasi, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan jangka panjang.
2. Melaksanakan Pemikiran dan perencanaan strategi dan fleksibel

mendorong inovasi dan adaptabilitas, memungkinkan organisasi untuk tetap responsif terhadap perubahan pasar dan tantangan eksternal, serta memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih kreatif dan efektif.

3. Memfasilitasi rekan kerja, bawahan dan perkembangan tim
berfokus pada pengembangan individu dan tim, memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk pertumbuhan profesional, meningkatkan keterampilan, dan memperkuat kerja sama tim.
4. Memfasilitasi perkembangan organisasi
Dengan mempromosikan budaya belajar dan inovasi, kepemimpinan transformasional membantu organisasi untuk berkembang secara berkelanjutan, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan keunggulan kompetitif.
5. Melindungi individu dari kekuatan merusak
menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan terlindungi dari stres dan ancaman, meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja.
6. Melindungi organisasi dari kekuatan merusak
Kepemimpinan transformasional memperkuat fondasi organisasi dengan mengembangkan strategi mitigasi risiko, memperkuat etika kerja, dan memastikan keberlanjutan jangka panjang melalui kebijakan dan praktik yang tepat.
7. Mencari dan mengomunikasikan consensus antar tim
Pemimpin transformasional mempromosikan dialog terbuka dan kolaboratif, memastikan semua suara didengar, dan membangun

konsensus yang kuat, yang pada gilirannya mengurangi konflik dan meningkatkan efektivitas tim.

8. Menspesifikasikan pedoman hidup, nilai-nilai dan menciptakan budaya

Kepemimpinan transformasional menanamkan nilai-nilai inti dan prinsip-prinsip etika dalam budaya organisasi, menciptakan lingkungan yang kohesif dan berintegritas tinggi, yang menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

9. Menciptakan cara pandang

membantu karyawan untuk melihat tantangan dan peluang dari perspektif yang baru, mendorong inovasi, dan menciptakan solusi yang kreatif dan efektif.

10. Memotivasi orang untuk bertindak

meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan inspirasi, dukungan, dan pengakuan, mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dan bertindak secara proaktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Rohaeni, 2023), mengemukakan alasan mengapa Kepemimpinan Transformasional penting bagi suatu organisasi diantaranya

1. Meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan

mendorong inovasi, inisiatif, dan efisiensi dalam organisasi. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan melampaui ekspektasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

2. Terkait positif dengan kepuasan pelanggan dan orientasi pemasaran jangka Panjang
mempromosikan budaya pelayanan yang berfokus pada pelanggan dan orientasi pemasaran yang berkelanjutan. Mereka mendorong karyawan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif, yang meningkatkan kepuasan pelanggan dan membangun hubungan jangka panjang yang kuat
3. Membuat anggota lebih berkomitmen kepada organisasi
menciptakan visi yang menarik dan memberikan makna pada pekerjaan karyawan. Pemimpin yang transformasional membangun hubungan emosional dengan karyawan, meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.
4. Meningkatkan kepercayaan karyawan pada manajemen dan operasional sehari-hari
menunjukkan integritas, keterbukaan, dan keadilan dalam tindakan mereka. Ini membangun kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan proses operasional, sehingga meningkatkan kerjasama dan keefektifan tim.
5. Melalui kerja dan kepemimpinan, meningkatkan kepuasan bekerja
memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan berkembang dalam peran mereka.

6. Mengurangi stres karyawan, meningkatkan kesejahteraan, dan meningkatkan rasa percaya diri
menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang membantu mengurangi stres. Pemimpin transformasional juga mendorong pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan, yang meningkatkan kesejahteraan dan rasa percaya diri mereka.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Adapun menurut (Sugriagri, 2020), faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional antara lain

1. Idealisasi Pengaruh

Pengaruh ideal dapat diartikan sebagai pemimpin dapat memberikan pengaruh yang tepat bagi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan perintah. Dimana pemimpin dapat menjadi panutan yang baik bagi karyawannya.

2. Motivasi Inspirasional

Faktor ini dapat dikatakan bahwa pemimpin mampu memberikan dorongan kepada karyawannya dengan cara membuat kondisi kerja yang positif serta mendukung. Pemimpin dapat menciptakan hubungan baik antar individu didalam organisasi sehingga karyawan bekerja dengan penuh semangat.

3. Konsididerasi Individual

Merupakan aspek kepemimpinan yang berfokus pada perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan pengembangan individu dari setiap anggota tim. Pemimpin yang mengamalkan konsiderasi individual. Menunjukkan minat yang tulus pada kesejahteraan dan kebutuhan pribadi setiap anggota tim.

4. Stimulasi Intelektual

Adalah komponen yang mendorong kreativitas dan inovasi di dalam tim. Pemimpin yang menggunakan stimulasi intelektual. Mendorong Berpikir Kritis: Mengajak anggota tim untuk berpikir kritis dan menantang asumsi yang ada.

Menurut (Safrizal, 2022), Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional antara lain

1. Charisma atau idealism

Berkaitan dengan bahwa pemimpin dapat membuat karyawan patuh terhadap perintahnya dengan kemampuan yang dimiliki yang berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai bersama.

2. Inspirasi atau motivasi

pemimpin dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawannya dan karyawan cenderung menjadikan pemimpin panutannya serta mampu memberikan arahan bagi bawahannya untuk selalu semangat dalam bekerja

3. Stimulasi intelektual

Hal ini mencakup kemampuan pemimpin untuk merangsang karyawannya untuk dapat berfikir secara kreatif dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Juga melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan.

4. Pertimbangan individual

Pemimpin mau menerima masukan dan saran dari anggotanya serta segala keputusan yang diambil oleh karyawan selalu memperhatikan kebutuhan, keadaan, kepentingan karyawannya.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Sugriagri, 2020), kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan hal sebagai berikut:

1. *dealized influence*

diartikan pemimpin harus mampu menjadi panutan bagi karyawan yang dapat dilihat dari tekad, kegigihan, serta menunjukkan perilaku yang baik sehingga karyawan dapat menjadikan ontok

2. *Inspirational Motivation*

pemimpin mampu memberikan pengaruh kepada karyawan untuk dapat antusias dalam bekerja dengan cara memberikan pekerjaan yang menantang yang akan merangsang karyawan semangat dalam bekerja.

3. *Intellectual stimulation*

pemimpin mampu memperlakukan serta merespon karyawan dengan baik. Sehingga karyawan memiliki kesan yang baik pula terhadap pemimpinnya. Serta mengikuti segala perintah pemimpin.

4. *Individualized consideration*

Pemimpin mampu menjadi pelatih ataupun mentor bagi karyawan. Dimana pemimpin mampu mengajak karyawan untuk memecahkan masalah yang ada di lingkungan organisasi serta mengoptimalkan kemampuan karyawannya.

Adapun menurut (Khasanah, 2019), kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan hal sebagai berikut:

1. Karisma

Karisma dapat dilihat sebagai daya tarik yang ada di dalam diri pemimpin yang berhubungan dengan keterampilan, wibawa, serta rasa percaya diri pemimpin sehingga mampu mempengaruhi karyawan terampil dalam bekerja.

2. Inspirasi

Mengacu pada kemampuan pemimpin dalam mendorong dan membuat karyawan untuk dapat memaksimalkan segala kemampuan yang dimilikinya serta berinovasi dengan mengembangkan segala ide ide yang dimiliki karyawan untuk menghasilkan suatu perubahan.

3. Perhatian Individu

Perhatian individu berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memahami karyawannya. Perhatian individu akan membuat pemimpin membuat keputusan lebih tepat karena melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sehingga karyawan merasa dihargai dan bekerja secara produktif.

4. Stimulasi Intelektual

Merupakan tindakan pemimpin untuk dapat mengajak karyawan dalam menyelesaikan segala permasalahan dengan pandangan yang baru. Serta mencari peluang peluang yang baru untuk menyelesaikan masalah dengan tepat.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dikatakan sebagai bentuk pengetahuan manusia yang diperlukan untuk memahami lingkungan tempatnya berada yang digunakan sebagai pedoman untuk melakukan tindakan serta bertingkah laku sebagai bentuk kepercayaan bahwa pedoman tersebut harus diikuti dalam organisasi tersebut (Harahap, 2011)

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai nilai yang diikuti oleh organisasi dalam menjalankan aktivitas dalam organisasinya, dimana terdiri atas berbagai kelompok individu yang melakukan kerja sama dan melakukan interaksi satu sama lain, sehingga akan terbentuk kebiasaan kebiasaan sehingga akhirnya akan menjadi budaya organisasi dalam sistem tersebut (Kamaroellah, 2014)

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem nilai nilai, keyakinan keyakinan maupun norma yang berlaku, dan distujui untuk diikuti dan ditaati oleh seluruh anggota yang berada di dalam organisasi sebagai pedoman yang dilakukan dan pemecahan pemecahan masalah yang ada di dalam organisasi (Mulyaningsih, 2018)

Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat mempengaruhi orang orang dalam satu organisasi untuk bergerak dan melakukan tindakan dalam bekerja, dimana secara tidak sadar setiap orang yang berada dalam organisasi mengikuti dan mempelajari budaya yang ada dalam organisasinya sebagai bentuk upaya agar ia dapat diterima dalam organisasi tersebut (Soelistya et al., 2022).

Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai suatu pola dasar yang dijadikan acuan untuk bertingkah laku yang tercipta dan dikembangkan oleh suatu

organisasi sebagai dasar untuk menentukan tujuan ataupun kesuksesan bersama dalam organisasi sehingga dapat dijadikan solusi untuk pemecahan masalah baik diluar maupun di dalam organisasi Perusahaan yang memiliki budaya organisasi baik akan mempermudah organisasi dalam mengatur karyawannya dikarenakan karyawan telah terbiasa melakukan kegiatan kegiatan positif yang akan menciptakan citra baik untuk organisasinya (Smartik et al., 2022)

Berdasarkan pengertian budaya organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan perilaku yang dilakukan karyawan berdasarkan pada pemahaman bahwa perilaku tersebut sesuai dengan keinginan organisasi. Serta memahami tindakan mana yang baik dan yang buruk.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Ginting, 2023), budaya organisasi bertujuan sebagai pembeda (pembentuk identitas diri) dan sebagai perekat yang bisa meningkatkan kohesivitas organisasi. Budaya organisasi bertujuan untuk merekatkan sosial membuat anggota organisasi menjadi semangat sekaligus menjadi control untuk menyatukan anggota organisasi dengan satndar yang telah disepakati dan ditetapkan oleh organisasi

Menurut (Maria et al., 2022), Adapun manfaat dari adanya budaya organisasi diantaranya:

1. Sebagai pedoman berperilaku dalam mewujudkan misi organisasi

Budaya organisasi menyediakan kerangka kerja yang jelas untuk perilaku dan tindakan karyawan. Ini membantu memastikan bahwa semua anggota organisasi bertindak selaras dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang mendukung pencapaian misi secara efektif.

2. Sebagai sumber power dan motivasi dalam bertindak dipegang teguh oleh setiap individu dalam organisasi

daya organisasi memberikan kekuatan dan motivasi bagi karyawan dengan menyediakan rasa identitas dan tujuan yang jelas. Ketika individu merasa terhubung dengan budaya organisasi, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi dan berprestasi

3. Memfleksibelkan dan memperkuat budaya organisasi

Budaya yang kuat tetapi fleksibel memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Fleksibilitas ini penting untuk inovasi dan respons cepat terhadap tantangan dan peluang baru.

4. Mengarahkan pengambilan Keputusan dalam organisasi

Budaya organisasi memberikan pedoman bagi proses pengambilan keputusan. Nilai-nilai dan norma-norma budaya membantu karyawan untuk membuat keputusan yang konsisten dengan tujuan dan strategi organisasi, sehingga mengurangi kebingungan dan konflik.

5. Memudahkan pencapaian visi dan menjalankan misi

Dengan membangun kesepahaman dan komitmen terhadap visi dan misi organisasi, budaya organisasi memastikan bahwa semua anggota bekerja ke arah tujuan yang sama. Ini membuat pencapaian visi lebih mudah karena ada keselarasan dan dukungan kolektif dari seluruh tim.

2.1.3.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Sulaksono, 2019), Faktor yang dapat mempengaruhi Budaya Organisasi antaranya:

1. Keyakinan

Keyakinan adalah asumsi dasar yang diyakini oleh anggota organisasi sebagai kebenaran. Keyakinan ini mempengaruhi cara pandang dan perilaku anggota dalam menghadapi situasi dan mengambil keputusan.

2. Nilai

Nilai merupakan prinsip atau standar yang dianggap penting oleh organisasi dan anggotanya. Nilai ini menjadi panduan bagi perilaku dan keputusan, serta mencerminkan prioritas dan tujuan organisasi.

3. Norma

Norma adalah aturan atau standar perilaku yang diterima dan diharapkan dalam organisasi. Norma ini membantu mengarahkan perilaku anggota agar sesuai dengan ekspektasi organisasi dan memfasilitasi kerja sama yang harmonis.

4. Gaya

Gaya merujuk pada cara pemimpin dan anggota organisasi berinteraksi dan bekerja. Gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi sangat mempengaruhi budaya organisasi, baik itu melalui keteladanan, kebijakan, atau praktik sehari-hari.

5. Kredo

Kredo adalah pernyataan keyakinan yang mendalam dan mendasar yang dianut oleh organisasi. Kredo ini sering kali berbentuk motto atau semboyan yang mencerminkan identitas dan tujuan organisasi, serta memberikan inspirasi dan motivasi bagi anggota.

6. Keyakinan terhadap kemampuan

Keyakinan terhadap kemampuan adalah kepercayaan diri anggota organisasi terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan. Tingkat self-efficacy yang tinggi dalam organisasi mendorong inisiatif, kreativitas, dan ketahanan.

Menurut (Nurhakim et al., 2023), faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1. Kepemimpinan

Berhubungan dengan kemampuan pemimpin untuk dapat mengarahkan maupun memotivasi karyawannya bukan hanya dalam menjalankan tugas namun bagaimana cara bertindak maupun berperilaku dengan baik.

2. Komitmen

Diartikan sejauh mana karyawan dapat memiliki komitmen yang besar terhadap perubahan budaya yang ada. Hal ini bisa terwujud dengan melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan dan penerapan perubahan.

3. Komunikasi

Komunikasi sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa informasi mengenai perubahan yang ada dapat tersampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Dengan ini akan mengatasi kekhawatiran dan ketidakpastian yang mungkin akan timbul.

4. Keterbukaan

Organisasi yang mau menerima dan terbuka dengan perubahan yang ada serta mau beradaptasi dengan perubahan tersebut akan membuka kemungkinan yang besar untuk berhasil mengubah organisasinya.

5. Inovasi

Dengan adanya inovasi akan menciptakan perubahan budaya organisasi serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan yang akan terus berubah. Inovasi akan menciptakan budaya yang responsif dan terus berkembang

6. Pembelajaran

Organisasi yang mau terus belajar dan berkembang akan mempermudah budaya organisasinya. Dengan pembelajaran yang berkelanjutan membantu organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan yang ada.

7. Peran dan struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel dan memiliki peran yang jelas dan pemaparan yang baik dapat menjadi jembatan perubahan budaya organisasi. Fungsi yang jelas dan struktur yang fleksibel memberikan kemungkinan organisasi untuk mengidentifikasi dan mencari Solusi dengan cepat dan tepat.

2.1.3.4 Indikator budaya organisasi

Menurut (Tuala, 2020), Dalam mengukur budaya organisasi dalam suatu perusahaan digunakan indikator menurut sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Berkaitan dengan kemampuan untuk dapat ide ide yang akan mengembangkan perusahaan dan berani mengambil keputusan yang menjadi solusi keberlangsungan diri sendiri dan perusahaan dan bertanggung jawab.

2. Perhatian

Memperhatikan hal hal kecil yang mendetail yang berpengaruh terhadap kinerja. Memperhatikan hal hal detail dalam bekerja akan menciptakan hasil yang akurasi.

3. Orientasi Hasil

Yaitu seberapa jauh manajemen dapat memfokuskan perhatian terhadap hasil, bukannya hanya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil

4. Orientasi orang

Dimaksudkan sejauh mana Keputusan yang diambil oleh manajemen dapat memperhitungkan dampak hasil yang diperoleh terhadap individu individu yang ada pada organisasi

5. Orientasi tim

Mampu mengajak anggota tim untuk mau mau bekerja bersama sama yang akan memudahkan selesainya pekerjaan serta tercapainya visi misi yang ada pada perusahaan.

6. Keagresifan

Mampu berfikir secara tanggap mengenai hal hal yang mau ditingkatkan berkaitan dengan keberanian, tekad, dan semangat untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan kemajuan bersama.

7. Kemantapan

Berkaitan dengan sejauh mana aktivitas yang ada didalam organisasi mampu menekankan dan mempertahankan status untuk perkembangan organisasi.

Menurut (Harahap, 2011), indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi diantaranya:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Berkaitan dengan kemampuan untuk dapat ide ide yang akan mengembangkan perusahaan dan berani mengambil keputusan yang menjadi solusi keberlangsungan diri sendiri dan perusahaan dan bertanggung jawab.

2. Perhatian terhadap detail

Memperhatikan hal hal kecil yang mendetail yang berpengaruh terhadap kinerja. Memperhatikan hal hal detail dalam bekerja akan menciptakan hasil yang akurasi.

3. Orientasi manusia

Dimana perusahaan memberikan perhatian mengenai persoalan kejujuran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, adanya toleransi yang diberikan perusahaan sangatlah penting untuk memenuhi hak hak individu

4. Orientasi tim

Mampu mengajak anggota tim untuk mau mau bekerja bersama sama yang akan memudahkan selesainya pekerjaan serta tercapainya visi misi yang ada pada perusahaan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai rasa loyal karyawan terhadap tempat organisasinya bekerja, yang dilakukan dengan cara tetap bertahan didalam organisasi dan memiliki kemauan untuk membantu mencapai tujuan tujuan

organisasi serta tidak ingin meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Lubis, 2019).

Komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki kesediaan dan memiliki keinginan karyawan untuk memberikan kontribusinya secara aktif untuk pencapaian tujuan, visi misi dan keberhasilan organisasi yang dapat dilihat dari loyalitas karyawan, keterlibatan, serta dedikasi yang diberikannya, dimana komitmen organisasi karyawan akan timbul dengan nilai nilai yang terkandung dalam perusahaan (Salam, 2020).

Komitmen karyawan pada organisasi adalah loyalitas karyawan kepada organisasi melalui pencapaian, sasaran maupun nilai nilai, kesediaan dan rasa sukarela yang ditunjukkan karyawan yang merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dengan begitu komitmen organisasi menjadi salah satu penentu dalam mencapai tujuan organisasi (Rumawas, 2020)

Komitmen organisasi mengacu pada kekuatan yang memungkinkan karyawan melakukan tindakan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, komitmen organisasi menjadi penting bagi organisasi dikarenakan organisasi memerlukan karyawan sebagai pemegang peranan untuk menjalankan segala aktivitas yang ada di organisasi sebagai motif untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi (Idrus, 2022).

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai kondisi dimana seorang karyawan mendukung penuh organisasinya dan memiliki antusias untuk ikut dalam mencapai tujuan organisasi, dan konsisten menjaga dirinya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sikap yang ada didalam diri karyawan untuk tetap loyal dengan perusahaan dan bersedia

bekerja dengan seluruh kemampuan demi mencapai tujuan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan yang dirasakan karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja. Mencakup sikap yang baik yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh organisasi.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Meilina, 2017), tujuan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja serta meningkatkan peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut (Taroreh, 2018), tujuan dari adanya komitmen organisasi karyawan dalam organisasi antara lain:

- 1) Mengantisipasi biaya pertukaran karyawan yang tinggi

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan memilih tetap bertahan didalam organisasi, sehingga mengurangi tingkat pertukaran karyawan.

- 2) Mengurangi atau meringankan supervisi pegawai

Karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan kemampuannya serta akan mengurangi supervisi yang cukup ketat maupun pengawasan yang mungkin akan memakan biaya yang cukup tinggi.

- 3) Meningkatkan efektifitas organisasi

Organisasi yang memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Dengan memberikan dedikasi dan tingkat kinerja yang baik. Berdasarkan hal tersebut efektivitas yang ada didalam perusahaan akan meningkat.

2.1.4.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Terdapat unsur-unsur yang mempengaruhi komitmen organisasi, unsur tersebut sebagai berikut (Lubis, 2019), Karakteristik pribadi,

1. Karakter pribadi ini berkaitan dengan sifat ataupun latar belakang karyawan yang dapat mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dan menyelesaikan tugas. Karakteristik pribadi dapat berupa umur, pendidikan, jenis kelamin serta pengalaman yang telah diperolehnya.
2. Kebutuhan berprestasi
Diantaranya berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat menunjukkan perannya dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan untuk mendapatkan keuntungan.
3. Masa kerja/jabatan
Riwayat pekerjaan ini berkaitan dengan seberapa besar karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan dimana setiap karyawan memiliki kontribusi yang berbeda-beda. Karyawan yang lebih lama bekerja biasanya memiliki kontribusi yang lebih dibandingkan karyawan baru.

Menurut (Pakpahan, 2022), faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1. Faktor personal

Faktor personal berkaitan dengan diri pribadi individu itu sendiri diantaranya usia, jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian yang dimilikinya dalam mendukung terciptanya komitmen organisasi.

2. Karakteristik pekerjaan

Berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan karyawan didalam organisasi misalnya jabatan yang dimilikinya, kesulitan dalam bekerja, konflik peran, tantangan dalam bekerja.

3. Karakteristik Struktur

Karakteristik struktural ini seperti seberapa besar dan dalam bidang apa organisasi bergerak, serta seberapa besar perusahaan dapat mengendalikan karyawannya untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan

4. Pengalaman kerja

Seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari lamanya Riwayat pekerjaan yang dijalankannya.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Yusuf & Syarif, 2017), komitmen Organisasi yang ada pada karyawan dapat di nilai dari beberapa indikator diantaranya:

1. Komitmen adektif

Komitmen adektif berkaitan dengan tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik dan bekerja secara sungguh sungguh karena rasa keterikatannya yang tinggi bagi perusahaan.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen normatif dapat dilihat dari kemauan karyawan untuk mau mengikuti segala peraturan perusahaan dengan baik dan memiliki rasa takut untuk melanggar peraturan tersebut. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan posisinya dalam perusahaan.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif dilandasi dari kewajiban yang harus diselesaikan karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Hal ini dilakukan agar karyawan terhindar dari pergantian yang mungkin akan dilakukan oleh perusahaan apabila karyawan dianggap tidak memiliki efektivitas dan efisiensi.

Menurut (Melina, 2017), Indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi Individu antara lain:

1. Affective Commitment

Diartikan sebagai bagaimana hubungan secara psikologis pegawai dengan organisasinya. Komitmen ini akan timbul dengan adanya perasaan emosional pada organisasi. Berkeembangannya affective commitment timbul dan berkembang dengan adanya keamanan dan kenyamanan yang dirasakan.

2. Continuance Commitment

Keterikatan karyawan pada organisasinya yang berdasarkan terhadap perhitungan keuntungan dan kerugian apabila dia meninggalkan organisasinya.

3. Normative Comitmen

Berhubungan dengan keterikatan yang dimiliki karyawan yang berlandaskan kepada kewajiban yang harus dipenuhi karyawan untuk dapat menjaga hubungan dengan organisasinya.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara teori atau konsep yang menunjang untuk penelitian ini, dimana kerangka konseptual digunakan untuk melakukan pendekatan serta pemecahan masalah. Kerangka konseptual dibuat peneliti untuk menjadi pedoman untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini secara sistematis. Adapun kerangka konseptual yang menghubungkan antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2), komitmen organisasi (Z), serta kinerja karyawan (Y).

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan Transformasional diartikan sebagai upaya yang dilakukan pemimpin untuk dapat memberitahu dan mendorong karyawannya untuk lebih mementingkan pekerjaannya dengan cara melakukan inovasi agar tercipta hasil kerja yang lebih dari yang diharapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rau et al., 2023), (Jaya & Putih, 2023), (Manzoor et al., 2019), (Kishen et al., 2020), (Shao et al., 2022) Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi menjadi pengaruh bagi anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi pada karyawan budaya organisasi sangat dibutuhkan dimana budaya organisasi akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Kokiroba et al., 2021), (Taweel, 2019), (Fatma et al., 2020), (Nurlaini & Almasdi, 2020), (Juliani & Suputra, 2021), bahwasanya Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan dikarenakan budaya organisasi dijadikan acuan para karyawan dalam bekerja.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Kepemimpinan transformasional memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Dimana kepemimpinan yang disalurkan oleh pemimpin berhasil mendorong karyawan untuk memberikan loyalitas nya sehingga memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Kepemimpinan Transformasional merupakan keberhasilan pemimpin dalam mengajak karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal dengan memberikan semua kemampuannya dalam menjalankan tugas.

Penelitian yang dilakukan (Bagaskara et al., 2023), (Silitonga et al., 2020), (Ausat et al., 2022), (Udin, 2020), (Erina, 2021), (Pratiwi et al., 2023) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional menyumbangkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang akan dinilai seberapa baik karyawan dapat menjalankan tanggung jawabnya dalam menyelesaikannya. Kinerja yang diperoleh karyawan dapat ditingkatkan dengan dukungan yang ada di lingkungan kerja karyawan. Budaya organisasi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, apabila dalam organisasi budaya yang terjalin positif maka akan meningkatkan kemauan karyawan untuk bekerja secara baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Anggara et al., 2022), (Jigjiddorj et al., 2021), (Komariyah et al., 2023), (Muvida et al., 2023), (Mubaidin et al., 2023), (Liany, 2021) Dalam penelitiannya didapatkan

bahwasanya Budaya Organisasi berpengaruh positif juga signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen organisasi dengan dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan berusaha memberikan kontribusinya untuk memajukan perusahaan dikarenakan karyawan merasa memiliki hubungan yang erat terhadap organisasinya dan memiliki hubungan timbal balik yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan (Budiantara et al., 2022), (Jufrizen et al., 2021), (Paramita et al., 2020), (Linggiallo et al., 2021), (Pusparani et al., 2021), (Sitio, 2021) Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaannya akan menunjukkan kualitas yang baik serta karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi Kinerja nya pun akan semakin baik.

Dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi dalam suatu organisasi baik, maka komitmen yang dimiliki karyawan juga baik

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Melalui komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil referensi yang telah didapatkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya faktor dari kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Maksudnya, apabila

pemimpin mampu memberikan dorongan dan inspirasi bagi karyawannya maka karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Tidak dapat dipungkiri pula jika komitmen organisasi dalam diri karyawan juga kuat akan merangsang karyawan dalam bekerja dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan (Armansyah, 2020)

Pada penelitian yang dilakukan (Pratama et al., 2020), (Alshehhi et al., 2019), (Hussain et al., 2019), (Astuty & Udin, 2020), (Pamungkas et al., 2023), (Piedade, 2021), (Putri & Meria, 2022), ditemukan hasil bahwa Komitmen Organisasi memberikan mediasinya antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya dukungan Kepemimpinan Transformasional akan menghasilkan Kinerja yang baik bagi karyawan dengan dorongan dari komitmen organisasi.

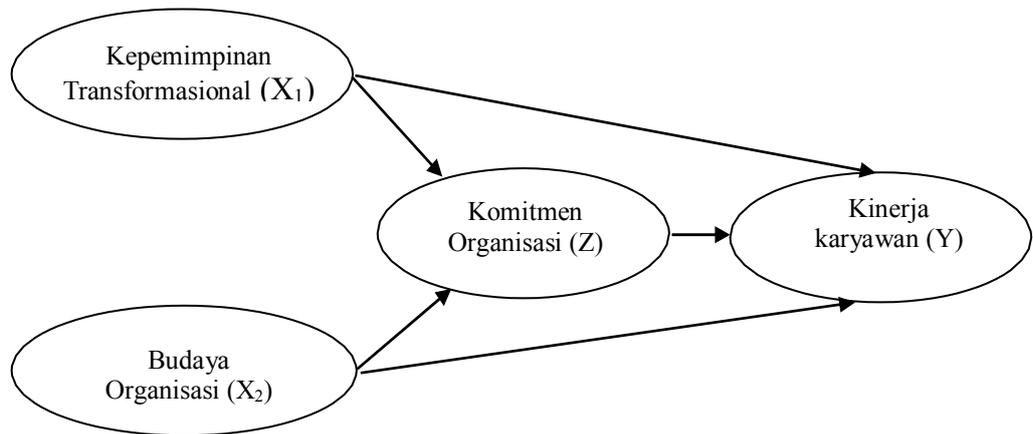
2.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil referensi yang sudah dijelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat terpengaruh dengan faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi sedemikian rupa yang akan menimbulkan rasa keterikatan karyawan pada organisasinya. Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang telah tertanam komitmen organisasi di dalam dirinya akan berusaha memperbaiki

kinerjanya sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Susmiati & Ketut, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh (Bela et al., 2022), (Nikpour, 2017), (Korda & Rachmawati, 2022), (Windrawati et al., 2020), (Liana, 2020), bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasi. Dimana Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja dengan adanya Komitmen Organisasi secara tidak langsung.

Berdasarkan pemaparan diatas, kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (A. N. Rohman & Sugeng, 2022) hipotesis merupakan dugaan sementara yang akan mewakili pertanyaan dari penelitian tentang variabel yang dipertanyakan pada rumusan masalah, yang telah diuraikan sebelumnya. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
2. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
3. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
4. Ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
5. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
6. Ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
7. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, dengan tujuan mengumpulkan data dengan manelaah data dari populasi yang ada (Juliandi, 2018). Dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan penggunaan data yang bersifat kuantitatif. Menurut (Mubyl et al., 2023). Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan mencari hubungan sebab-akibat antara variabel variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan analisis hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya dengan melibatkan angka yang diambil dari pengumpulan data yang akan ditafsir sehingga diperoleh hasil (Saputra et al., 2023).

Alasan pemilihan metode penelitian ini dikarenakan penelitian ini memerlukan pengukuran yang pasti dan tepat. Juga di dalam penelitian ini memerlukan uji statistic di dalamnya untuk mendapatkan hasil yang tepat.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Menurut (Muizu et al., 2019) Defenisi operasional berfungsi untuk mengukur masing masing variabel. Pengukuran dan pengujian ini dapat diketahui dari indikator yang akan diuji. Defenisi operasional merupakan cara yang dilakukan untuk dapat mengukur dan mengamati variabel sehingga dapat di uji. Didalam penelitian ini defenisi operasional variabel akan diukur yaitu: Kepemimpinan diukur yaitu: Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel mediasi dan Kinerja Karyawan (Y)

variabel terikat. Defenisi operasional vaariabel dalam penelitian sebagai berikut:

3.2.1 kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dapat dikatan sebagai bentuk gambaran dari keseluruhan hasil dari pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan, sebagai bentuk upaya karyawan dalam mencapai tujuan dan pencapaian sasaran maupun tujuan serta visi misi organisasi tempatnya bekerja (Budiyanto & Mochklas, 2020)

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Variabel penelitian	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja
2		Kuantitas kerja
3		Ketepatan waktu
4		Efektivitas
5		Komitmen

Sumber: (Silaen et al., 2021)

3.2.2 Kepemimpinan Transformasional (X2)

Kepemimpinan transformasional dapat didefenisikan sebagai bagaimana pemimpin dapat memperkuat hubungan dan sikap saling kerjasama. Dimana pemimpin memiliki peran yang signifikan terhadap arah organisas, kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran karyawan persoalan persoalan dengan tindakan yang ditunjukkan oleh pemimpin (Setiawan, 2020)

Tabel 3. 2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

No	Variabel penelitian	Indikator
1	Kepemimpinan Transformasional	Karisma
2		Inspirasi
3		Perhatian Individu
4		Stimulasi Intelektual

Sumber: (Khasanah, 2019)

3.2.3 Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem nilai nilai, keyakinan keyakinan maupun norma yang berlaku, dan distujui untuk diikuti dan ditaati oleh seluruh anggota yang berada di dalam organisasi sebagai pedoman yang dilakukan dan pemecahan pemecahan masalah yang ada di dalam organisasi (Mulyaningsih, 2018)

Tabel 3. 3 Indikator Budaya Organisasi

No	Variabel penelitian	Indikator
1	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko
2		Perhatian terhadap detail
3		Orientasi Manusia
4		Orientasi Tim

Sumber: (Harahap, 2011)

3.2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada kekuatan yang memungkinkan karyawan melakukan tindakan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, komitmen organisasi menjadi penting bagi organisasi dikarenakan organisasi memerlukan karyawan sebagai pemegang peranan untuk menjalankan segala

5	Bimbingan dan Proses Revisi Proposal																					
6	Seminar Proposal																					
7	Pengumpulan Data																					
8	Pengelolaan Data																					
9	Analisis Data																					
10	Penyusunan Laporan Akhir																					
11	Sidang Meja Hijau																					

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan menjadi bahan penelitian. Yang nantinya akan membantu memperoleh hasil dari penelitian yang dilakukan (Anshori & Afriani, 2023). Dalam Penelitian ini populasi yang diambil oleh penulis seluruh karyawan tetap PT. Intertama Trikenca Bersinar Medan yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3. 6 Jumlah Populasi di PT. Intertama Tikenan Bersinar Medan

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Produksi	15 orang
2	Sumber Daya Manusia & Keuangan	9 orang
4	Penjualan/Pemasaran	11 orang
5	Administrasi	11 orang
6	Penanggung jawab kandang	13 orang
7	Kabag transportasi	6 orang
Jumlah Karyawan		65 Orang

Sumber : PT. Intertama Trikenca Bersinar Medan

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti dengan karakteristik tertentu yang akan mewakili populasi yang akan diteliti. Yang diambil untuk mewakili objek yang akan diteliti untuk menarik data sebagai informasi yang akan dikumpulkan (Elronny et al., 2021). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti merupakan sampel jenuh. Menurut (Herdiyanti & Assery, 2021) sampel jenuh merupakan metode penarikan sampel yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Berdasarkan pengambilan sampel yang dilakukan, maka seluruh karyawan tetap pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan yang berjumlah 65 orang menjadi sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data data yang dibutuhkan sebagai bahan riset. Data yang dikumpulkan perlu diolah untuk menghasilkan informasi ataupun keterangan dalam menunjukkan fakta. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan pengambilan data yang dilakukan secara langsung untuk menjadi bahan informasi mengenai fenomena yang diteliti yang diperoleh (Juliandi, 2014)

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka angka, yang dapat diolah secara matematis. Adapun instrumen dalam penelitian ini yaitu :

3.5.1 Wawancara

Wawancara yaitu proses pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan melakukan dialog yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian, seperti sejarah perusahaan, dan jumlah pegawai dan data lainnya yang

mendukung penelitian (Juliandi, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei terlebih dahulu guna mengetahui identifikasi masalah yang terdapat pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan, dengan melakukan wawancara secara langsung.

3.5.2 Kuisoner (Angket)

Angket merupakan pertanyaan pertanyaan maupun pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mendapatkan pendapat atau jawaban dari responden mengenai variabel yang akan diteliti (Juliandi, 2018). Jenis angket/kuisoner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup yang akan disebar pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan dengan memakai skala Likert dalam bentuk pilihan berganda dan tabel ceklis, dimana setiap pertanyaan yang diberikan terdapat pilihan sesuai dengan tabel berikut ini.

Tabel 3. 7 Skala Likert

	Opsi Jawaban	Bobot
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Juliandi, 2014)

Selanjutnya, keseluruhan kuisoner/ angket yang telah disebar akan dilakukan pengujian validitas dan uji reliabilitas menggunakan aplikasi PLS dengan bantuan *outer model* dengan total responden sebesar 65 orang.

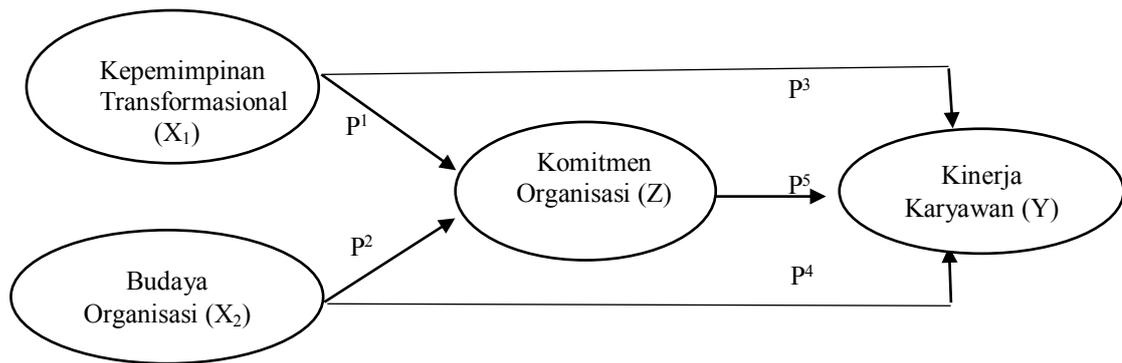
3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan adalah analisis data kuantitatif, yaitu melakukan pengujian dan penganalisisan data dengan perhitungan menggunakan angka-angka setelah itu mengambil kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis menggunakan analisis dengan metode 2 jalur dikarenakan menggunakan variabel intervening yang berfungsi sebagai variabel penghubung antar variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Analisis jalur ini digunakan dengan tujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Dimana variabel endogen merupakan variabel tidak memberikan penyebab eksplisitnya dimana di dalam diagram tidak menunjukkan adanya anak panah yang menuju ke arahnya. Sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang memiliki penyebab eksplisitnya atau di dalam diagram panah menuju ke arahnya. Analisis data ini digunakan dengan tujuan mengetahui serta menjawab rumusan masalah yang ada di dalam penelitian ini dengan bantuan data-data yang dihasilkan.

Berdasarkan diagram model persamaan teknik analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini tergambar sebagai berikut:



Keterangan:

Jalur 1:

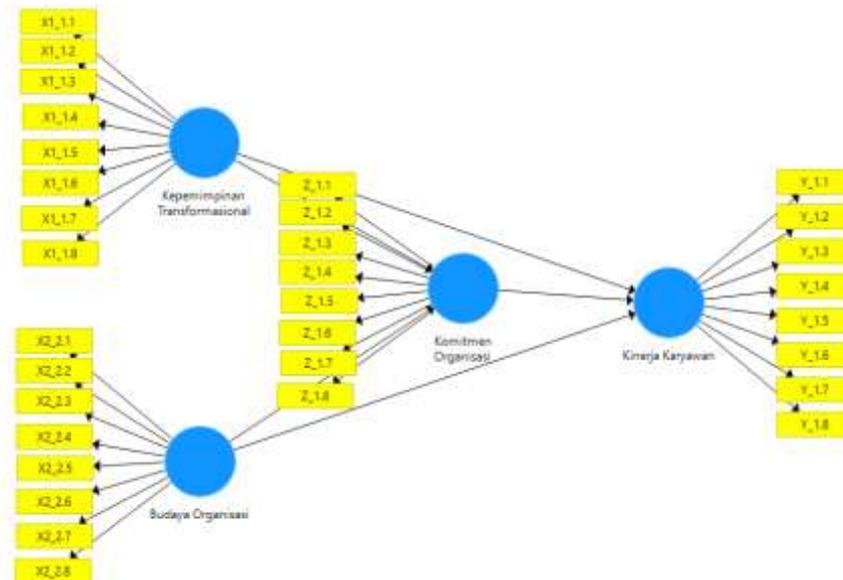
1. pengaruh langsung : X_1 Terhadap Y
2. pengaruh Tidak langsung : X_1 Terhadap Y melalui Z

Jalur 2:

1. Pengaruh langsung : X_2 Terhadap Y
2. pengaruh Tidak langsung : X_2 Terhadap Y melalui Z

3.6.2 Analisis Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*partial last square /PLS*) yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. (*partial last square /PLS*) merupakan metode analisis yang sangat dibutuhkan oleh karena itu berdasarkan banyaknya pendapat dan data tidak terdistribusi dengan normal multivariate (dimana indikator memiliki lebih dari satu variabel yang dapat dikatakan kompleks). Maka masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan bantuan software SmartPLS. Dengan tujuan untuk melakukan pengujian antar variabel. Berikut merupakan model struktural yang terbentuk dari rumusan masalah:



Gambar 3. 1 Model Struktural PLS

Menurut (Juliandi, 2018a), analisis PLS terdapat dua komponen model diantaranya:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)
2. Model Struktural (*Inner Model*)

3.6.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut (Juliandi, 2018a), Analisis model pengukuran dapat diartikan sebagai sebagaimana masing masing indikator memiliki hubungan dengan variabel latennya. Analisis outer model berfungsi untuk mengetahui bahwa pengambilan data yang akan diuji layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel), adapun pengujian sebagai berikut:

1. Validitas dan Reliabilitas konstruk

Validitas dan reliabilitas konstruk merupakan pengujian yang memiliki fungsi sebagai pengukur ketepatan atau kesesuaian suatu konstruk. Dimana

kehandalan yang dihasilkan harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk diketahui dari nilai composite reliability lebih dari 0,6.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity menunjukkan bahwa konstruk benar benar memiliki perbedaan dengan konstruk lainnya. Dimana kriteria pengukuran terbaru yang terbaik dengan melihat *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Apabila nilai pada $HTMT < 0.90$ dapat dinyatakan bahwa konstruk memiliki validitas diskriminasi baik.

3.6.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis Model Struktural dengan kata lain Inner Model Analysis yang merupakan tahapan penting dalam analisis dalam SEM (Structural Equation Modeling). Analisis ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Dalam analisis model struktural ini dalam pengujiannya menggunakan tiga pengujian, diantaranya (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) *pengujian hipotesis yakni (a) direct effect*; (b) *indirect effect* dan (c) *total effect*.

1. R-Square

R-Square adalah proporsi variasi dari nilai variabel dependen yang mendapatkan pengaruh dari variabel independen. Hal ini memiliki fungsi sebagai prediksi seberapa baik variabel independen memberikan kejelasan variasi pada variabel. Dalam *R-square* kriteria nya adalah:

Jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model dikatakan substansial (kuat); Jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model dikatakan moderate (sedang); Jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model dikatakan lemah (buruk).

2. F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah pengukuran yang dilakukan untuk melihat dampak relative dari variabel yang memberikan pengaruh (eksogen) kepada variabel yang terpengaruh (endogen). Pengukuran ini dikatakan sebagai efek perubahan yang berarti nilai akan berubah apabila variabel eksogen tertentu dibuang dari model, dapat digunakan untuk evaluasi apakah variabel yang dibuang memiliki substansi terhadap konstruk eksogen.

Adapun kriteria F-Square yang digunakan sebagai berikut:

Apabila nilai F- Square = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

Apabila nilai F- Square = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen

Apabila nilai F- Square = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian, serta membuktikan hipotesis dalam penelitian. Dalam pengujian hipotesis terdapat tiga sub analisis antaranya: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

3.6.3.1 Analisis Efek Mediasi

Analisis efek mediasi memiliki tujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (X_1 terhadap Y), budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (X_2

terhadap Y), kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi (X_1 dan Z), budaya organisasi terhadap komitmen organisasi (X_2 terhadap Z), dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Z terhadap Y), serta pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi (X_1 terhadap Y melalui Z), dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (X_2 terhadap Y melalui Z), dimana analisis efek mediasi terdiri dari tiga tahap antaranya:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis *direct effect* berguna untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis pengaruh variabel yang memberikan pengaruh (eksogen) dengan variabel yang terpengaruh (endogen). Dalam penelitian ini variabel yang akan diuji pengaruhnya yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Y).

Dengan kriteria:

1. Variabel X terhadap Y pengaruh langsung mempunyai koefisien jalur $<0,05$ maka H_0 ditolak, diartikan pengaruh variabel X terhadap Z adalah signifikan.
2. Variabel X terhadap Y pengaruh langsung mempunyai koefisien jalur $<0,05$ maka H_0 ditolak, diartikan pengaruh variabel X terhadap Y adalah signifikan.
3. Variabel Z terhadap Y pengaruh langsung, mempunyai koefisien jalur (original sampel/O) $<0,05$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan.

2. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang memiliki pengaruh secara tidak langsung antara satu variabel yang memberikan

pengaruh (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang di dukung/dimediasi oleh variabel intervening (variabel moderating). Kriteria untuk menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah :

Apabila nilai P-Values $<0,05$ dikatakan signifikan, yang artinya variabel mediator (komitmen organisasi), memediasi pengaruh variabel eksogen (kepemimpinan transformasional) dan (budaya organisasi) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan). Diartikan bahwa memiliki pengaruh tidak langsung.

Apabila nilai P-Values $>0,05$ dikatakan tidak signifikan, yang artinya variabel mediator (komitmen organisasi), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (kepemimpinan transformasional) dan (budaya organisasi) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan). bahwa memiliki pengaruh secara langsung.

3. Total *effet*

Total *effet* merupakan effet yang timbul dari berbagai hubungan. Dimana total effet merupakan gabungan dari efek langsung dan efek tidak langsung..

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan pengolahan data kuesioner/angket yang berbentuk data dimana terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1), 8 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X2), 9 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Z), serta 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Dimana kuesioner/ angket yang disebarkan diberikan kepada 65 karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan yang dijadikan sampel pada penelitian ini serta penilaian yang dilakukan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari lima pilihan jawaban diantaranya: Sangat Setuju yang berbobot 5, Setuju yang bebobot 4, Kurang Setuju yang berbobot 3, Tidak Setuju yang berbobot 2, dan Sangat Tidak Setuju yang berbobot 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 65 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui persentase jenis kelamin dari 65 responden , dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	39	60%
2	Perempuan	26	40%
Total		65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 memberikan gambaran tentang jenis kelamin responden dimana laki laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan yaitu sebesar 60% atau sebanyak 39 responden laki-laki, sedangkan responden perempuan hanya sebesar 40% atau sebanyak 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui presentase berdasarkan usia dari 65 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-25 Tahun	22	33,8%
2	26-30 Tahun	24	36,9%
3	31-35 Tahun	16	24,6%
4	> 40 Tahun	3	4,6%
Total		65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui gambaran tentang usia dimana jumlah responden yang usianya diantara 21-25 tahun terdiri dari 22 orang dengan presentase 33,8%, jumlah responden yang usianya diantara 26-30 tahun terdiri dari 24 orang dengan presentase 36,9, jumlah responden yang usianya diantara 31-35 tahun terdiri dari 16 orang dengan presentase 24, 6% jumlah responden. yang usianya lebih dari 40 tahun terdiri dari 3 orang dengan presentase 4,6%. Dengan demikian dapat dikatakan mayoritas pegawai berusia 26-30 tahun.

4.1.2.3 Berdasarakan Pendidikan

Untuk mengetahui presentasi tingkat pendidikan dari 65 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	4	6,2%
2	D3	7	10,8%
3	S1	53	81,5%
4	S2	1	1,5%
Total		65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat gambaran tentang pendidikan dimana, jumlah responden yang pendidikannya strata 2 (S2) terdiri dari 1 orang dengan presentase 1,5%, jumlah responden yang pendidikannya Strata 1 (S1) terdiri dari 53 orang dengan presentase 81,5%, jumlah responden yang tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) terdiri dari 7 orang dengan presentase 10,8 %, jumlah responden yang tingkat Pendidikan SMA terdiri dari 4 orang dengan presentase 6,2%. Dengan demikian dapat dikatakan mayoritas pegawai yaitu pendidikan dengan Strata (S1).

4.1.3 Analisi Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi jawaban pada setiap pernyataan dari masing masing variabel penelitian akan ditampilkan pada tabel dibawah ini:

4.1.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian pada variable kinerja karyawan yang telah dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	40	34	52,3	5	7,7	0	0	0	0	65	100
2	29	44,6	36	55,4	0	0	0	0	0	0	65	100
3	19	29,2	42	64,6	4	6,2	0	0	0	0	65	100
4	19	29,2	40	61,5	6	9,2	0	0	0	0	65	100
5	18	27,7	45	69,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
6	23	35,4	42	64,6	0	0	0	0	0	0	65	100
7	22	33,8	41	63,1	2	3,1	0	0	0	0	65	100
8	29	44,6	32	49,2	4	6,2	0	0	0	0	65	100
9	24	36,9	37	56,9	4	6,2	0	0	0	0	65	100
10	21	32,3	40	61,5	4	6,2	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.4 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “saya menjalankan tugas sesuai dengan pedoman dan arahan yang telah diberikan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 dengan jumlah frekuensi sebesar 52,3%.
2. Jawaban responden mengenai “saya selalu berusaha bekerja bersungguh sungguh agar mendapatkan hasil kerja yang baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 55,4%.
3. Jawaban responden mengenai “banyaknya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 64,6%.
4. Jawaban responden mengenai “saya tidak pernah terbebani dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 61,5%.
5. Jawaban responden mengenai “saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 69,2%.

6. Jawaban responden mengenai tidak pernah menunda nunda pekerjaan yang telah diberikan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 64,6%.
7. Jawaban responden tentang “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63,1%.
8. Jawaban responden tentang “Saya selalu melakukan diskusi kepada rekan kerja untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 49,2%.
9. Jawaban responden tentang “saya dalam bekerja memberikan sepenuhnya kemampuasn saya,” mayoritas menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56,9%.
10. jawaban responden tentang “Saya meyakini bahwa organisasiini merupakan tempat terbaik untuk saya bekerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 61,5%.

4.1.3.2 Kepemimpinan Transformasional (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penilaian variabel kepemimpinan transformasional yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Jawaban Responden Kepemimpinan Transformasional (Y)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	24,6	42	64,6	7	10,8	0	0	0	0	65	100
2	11	16,9	47	72,3	7	10,8	0	0	0	0	65	100
3	8	12,3	47	72,3	10	15,4	0	0	0	0	65	100
4	6	9,2	53	81,5	6	9,2	0	0	0	0	65	100
5	12	18,5	49	75,4	4	6,1	0	0	0	0	65	100
6	4	6,1	57	87,7	4	6,1	0	0	0	0	65	100
7	8	12,3	57	87,7	0	0	0	0	0	0	65	100
8	2	3,1	57	87,7	6	9,2	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “pemimpin selalu memberikan contoh yang baik kepada saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 64,6%.
2. Jawaban responden tentang “pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi saya untuk bekerja dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 72,3%.
3. Jawaban responden tentang “pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar selalu semangat dalam bekerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 72,3%.
4. Jawaban responden tentang “pemimpin selalu mendukung dan memberikan kesempatan untuk belajar hal hal baru” mayoritas menjawab setuju sebanyak 53 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 81,5%.
5. Jawaban responden tentang “pemimpin selalu bersedia mendengarkan keluhan ataupun hambatan yang saya hadapi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 75,4%.
6. Jawaban responden tentang “pemimpin selalu bersedia memberikan dukungan dan umpan baik yang positif terhadap kinerja yang saya peroleh” mayoritas menjawab setuju sebanyak 57 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 87,7%.
7. Jawaban responden tentang “pemimpin bersedia memberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman pada saya” mayoritas

menjawab setuju sebanyak 57 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 87,7%.

8. Jawaban responden tentang “pemimpin selalu melibatkan saya dalam berdiskusi untuk mendorong pemikiran yang baru serta inovatif” mayoritas menjawab setuju sebanyak 57 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 87,7%.

4.1.3.3 Budaya Organisasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel budaya organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	58,5	17	26,1	10	15,4	0	0	0	0	65	100
2	20	30,8	29	44,6	16	24,6	0	0	0	0	65	100
3	11	16,9	41	63,1	13	20	0	0	0	0	65	100
4	13	20	40	61,5	12	18,5	0	0	0	0	65	100
5	11	16,9	38	58,5	16	24,6	0	0	0	0	65	100
6	14	21,5	40	61,5	11	16,9	0	0	0	0	65	100
7	15	23,1	49	75,4	1	1,5	0	0	0	0	65	100
8	37	56,9	19	29,2	9	13,8	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “saya siap mengambil resiko untuk meningkatkan inovasi” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 58,5%.
2. Jawaban responden tentang “saya selalu bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 44,6%.

3. Jawaban responden tentang “saya dalam mengerjakan tugas berusaha bekerja secara detail untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63,1%.
4. Jawaban responden tentang “saya sering diberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan dengan fokus meningkatkan kemampuan terhadap detail oleh organisasi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 61,5%.
5. Jawaban responden tentang “apabila terdapat masalah ataupun konflik dalam pekerjaan saya berinisiatif mencari solusi dan menyelesaikannya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 58,5%.
6. Jawaban reponden tentang “saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan,” mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 61,5%.
7. Jawaban responden tentang “Saya selalu senang menjalin kerja sama antar karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan’ mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 75,4%.
8. Jawaban responden tentang “Saya selalu didorong untuk melakukan kerja sama dala tim untuk menigkatkan kekompakkan oleh organisasi” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56,9%.

4.1.3.4 Komitmen Organisasi (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Kuesioner Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Jawaban Responden Komitmen Organisasi												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	56,9	28	43,1	0	0	0	0	0	0	65	100
2	35	53,8	30	46,2	0	0	0	0	0	0	65	100
3	37	56,9	25	38,5	3	4,6	0	0	0	0	65	100
4	48	73,9	16	24,6	1	1,5	0	0	0	0	65	100
5	43	66,2	18	27,7	4	6,1	0	0	0	0	65	100
6	37	57	24	36,9	4	6,1	0	0	0	0	65	100
7	33	50,8	32	49,2	0	0	0	0	0	0	65	100
8	40	61,5	25	38,5	0	0	0	0	0	0	65	100
9	43	66,2	19	29,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

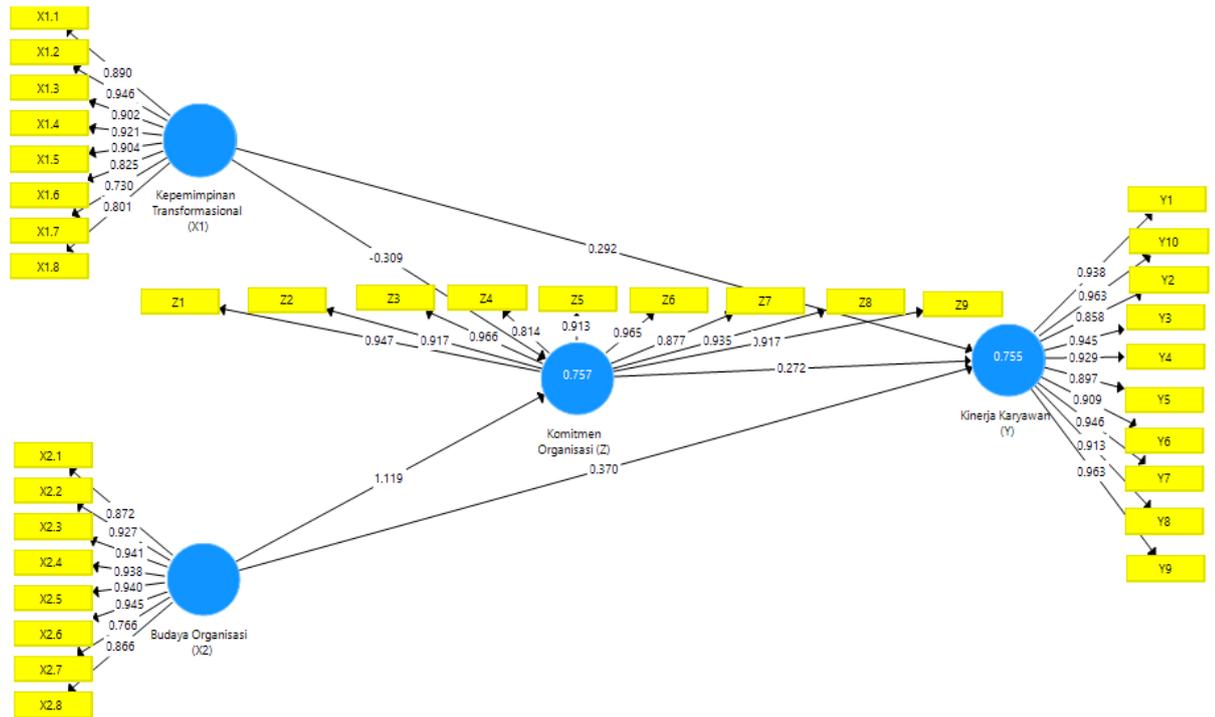
Dari tabel 4.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “saya merasa bangga dapat bekerja di perusahaan ini” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56,9%.
2. Jawaban responden tentang “saya merasa telah menjadi bagian keluarga di perusahaan ini” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 53,8%.
3. Jawaban responden tentang “saya memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan ini” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56,9%.
4. Jawaban responden tentang “saya merasa takut apabila melanggar peraturan perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 73,9%.

5. Jawaban responden tentang “saya selalu berusaha menggunakan kemampuan saya sebaik mungkin dalam bekerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 66,2%.
6. Jawaban responden tentang “saya berusaha meningkatkan kemampuan saya untuk menjaga posisi saya dalam perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 57%.
7. Jawaban responden tentang “saya merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50,8%.
8. Jawaban responden tentang “saya merasa organisasi ini layak mendapatkan loyalitas dari saya” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 61,5%.
9. Jawaban responden tentang “saya merasa bahwa perusahaan ini telah berjasa bagi saya” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 66,2%.

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Struktural Equation Model* (SEM –PLS) dengan software SmartPLS (*Partial Last Square*). Dalam metode PLS (*Partial Last Square*), teknik analisis data yang dilakukan terdiri dari dua model yaitu model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*).



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Outer Model dan Inner Model

4.2.1 model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*Outer Model*) merupakan model pengujian yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) dengan indikatornya (Juliandi, 2018). Dalam analisis model pengukuran (*Outer Model*) menggunakan 2 bentuk pengujian diantaranya:

1. Construct reliability and validity

Construct reliability and validity merupakan pengujian untuk melakukan pengukuran kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi, Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 .

Tabel 4.8 Hasil Composite Reliability

Kriteria Valuditas	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,960
Budaya Organisasi (X2)	0,972
Kinerja Karyawan (Y)	0,984
Komitmen Organisasi (Z)	0,980

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Dengan demikian nilai *Composite Reliability* yang didapat dalam dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) adalah *reliable*, karena nilai *Composite Reliability* X1 adalah $0,960 > 0,6$.
2. Variabel X2 (Budaya Organisasi) adalah *reliable*, karena nilai *Composite Reliability* X2 adalah $0,972 > 0,6$.
3. Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah *reliable*, kerena nilai *Composite Reliability* Y adalah $0,984 > 0,6$.
4. Variabel Z (Komitmen Organisasi) adalah *reliable*, karena nilai *Composite Reliability* Z adalah $0,980 > 0,6$.

2. Convergen Validity

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran korelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading $> 0,7$ maka suatu indikator valid (Juliandi, 2018).

Tabel 4.9 Hasil Validitas Konvergen

No	Butir Pertanyaan	X1	X2	Y	Z
1	X1.1	0,980			
2	X1.2	0,946			
3	X1.3	0,902			
4	X1.4	0,921			
5	X1.5	0,904			
6	X1.6	0,825			
7	X1.7	0,730			
8	X1.8	0,801			
9	X2.1		0,872		

10	X2.2		0,927		
11	X2.3		0,941		
12	X2.4		0,938		
13	X2.5		0,940		
14	X2.6		0,945		
15	X2.7		0,766		
16	X2.8		0,866		
17	Y1			0,938	
18	Y2			0,858	
19	Y3			0,945	
20	Y4			0,929	
21	Y5			0,897	
22	Y6			0,909	
23	Y7			0,946	
24	Y8			0,913	
25	Y9			0,963	
26	Y10			0,963	
27	Z1				0,947
28	Z2				0,917
29	Z3				0,966
30	Z4				0,814
31	Z5				0,913
32	Z6				0,965
33	Z7				0,877
34	Z8				0,945
35	Z9				0,917

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa :

1. Nilai outer loading untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai outer loading untuk variabel Budaya Organisasi (X2) lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai outer loading untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4. Nilai outer loading untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi (Z) dinyatakan valid.

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 *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Apabila nilai $HTMT < 0,9$ dikatakan suatu konstruk memiliki diskriminan yang baik.

Tabel 4.10 Hasil Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT)

	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,868			
Budaya Organisasi (X2)	0,855	0,901		
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	0,852	0,927	
Komitmen Organisasi (Z)	0,648	0,855	0,778	0,918

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan nilai nilai yang ada di tabel 4.9 pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) Terhadap Y (kinerja Karyawan) memiliki nilai *heterotrait-monotrait ratio* $0,784 < 0,9$, diartikan bahwa validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk adalah unik).
2. Variabel X2 (Budaya Organisasi) Terhadap Y (kinerja Karyawan) memiliki nilai *heterotrait-monotrait ratio* $0,852 > 0,9$, diartikan bahwa validitas diskriminan baik atau benar-benar sama dari konstruk lainnya (konstruk adalah unik).

3. Variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) Terhadap Z (Komitmen Organisasi) memiliki nilai *heterotrait-monotrait ratio* $0,648 < 0,9$, diartikan bahwa validitas diskriminan tidak baik atau benar-benar sama dari konstruk lainnya (konstruk adalah unik).

4. Variabel X2 (Budaya Organisasi) Terhadap Z (Komitmen Organisasi) memiliki nilai *heterotrait-monotrait ratio* $0,855 < 0,9$, diartikan bahwa validitas diskriminan tidak baik atau benar-benar sama dari konstruk lainnya (konstruk adalah unik).

5. Variabel Z (Komitmen Organisasi) Terhadap Y (kinerja Karyawan) memiliki nilai *heterotrait-monotrait ratio* $0,778 < 0,9$, diartikan bahwa validitas diskriminan tidak baik atau benar-benar sama dari konstruk lainnya (konstruk adalah unik).

4.2.2 Model Struktural (Inner Model)

Model Struktural (Inner Model) adalah model pengujian yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) yang didasarkan pada teori ataupun asumsi-asumsi tertentu (Juliandi, 2018). Analisis model struktural menggunakan 2 bentuk pengujian sebagai berikut:

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (variabel bebas). Kriteria dalam penilaian R-Square adalah apabila nilai R² sebesar 0,75 dikatakan bahwa model tersebut adalah substansial (kuat), apabila nilai R² sebesar 0,50 dikatakan bahwa model tersebut merupakan moderate (sedang), namun

apabila nilai R² sebesar 0,25 dikatakan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.0 didapatkan nilai R-Square yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,743
Komitmen Organisasi (Z)	0,757	0,750

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan hasil pengujian nilai R=Square adalah sebagai berikut:

1. Variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai R-Square adjusted sebesar 0,743 artinya kemampuan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 74,3%. Dengan demikian model ini tergolong kuat (besar).
2. Variabel Z (Komitmen organisasi) memiliki nilai R-Square adjusted sebesar 0,750 artinya kemampuan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dalam menjelaskan variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah sebesar 75,0%. Dengan demikian model ini tergolong kuat (besar).

2. F-Square

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

variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk bebas.

Kriteria yang digunakan dalam penilaian *F-Square* adalah apabila nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan apabila nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderate (sedang) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan apabila nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Juliandi, 2018).

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3,0 diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji F-Square

	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen organisasi (Z)
Kepemimpinan Transformasioan (X1)			0,085	0,106
Budaya Organisasi (X2)			0,063	1,390
Kinerja Karyawan (Y)				
Komitmen Organiasai (Z)			0,073	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa pengujian nilai *F-Square* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,085 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap variabel Y.
2. Pengaruh variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,063 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap variabel Y.

3. Pengaruh variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,106 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap variabel Z.
4. Pengaruh variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) memiliki nilai *F-Square* sebesar 1,390 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap variabel Z.
5. Pengaruh variabel Z (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,073 artinya terdapat efek yang besar dari variabel Z terhadap variabel Y

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Adapun kriteria pengujian hipotesis *direct effect* (pengaruh langsung) adalah sebagai berikut:

1. Koefisien Jalur (Path Coefficient), apabila nilai koefisien jalur adalah positif maka hubungan suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah searah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat, maka nilai variabel yang dipengaruhi juga akan meningkat. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat, maka nilai variabel yang dipengaruhi akan menurun.
2. Nilai Profitabilitas, Jika nilai P-values < 0,05 maka signifikan dan jika nilai P-values > 0,05 maka tidak signifikan.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3.0, diperoleh hasil pengujian hipotesis direct effect (pengaruh langsung) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 13 Hasil Uji Path Coefficient Direct Effect

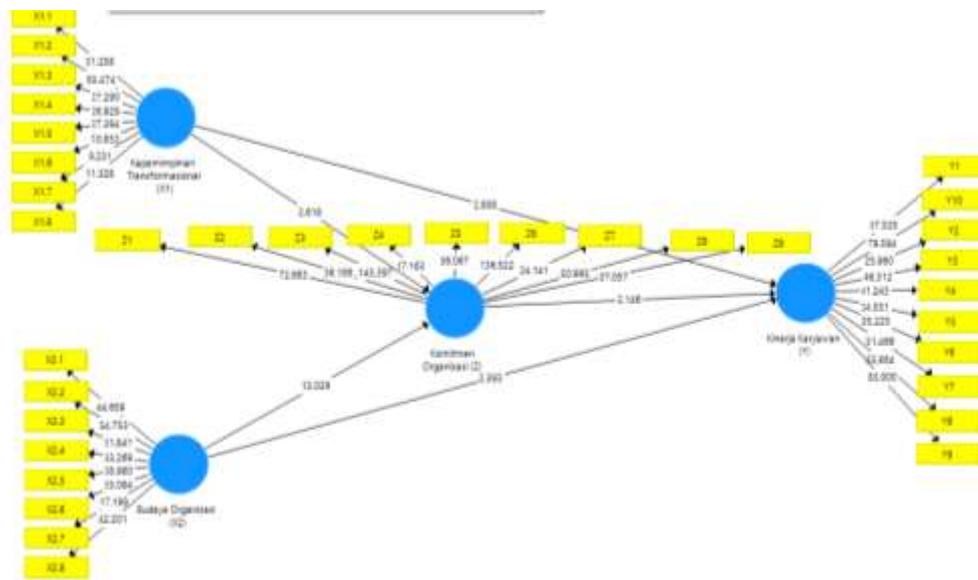
	Original Sample (O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,292	0,276	0,100	2,908	0,002
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	-0,309	-0,332	0,118	2,618	0,005
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja karyawan (Y)	0,370	0,394	0,155	2,393	0,009
Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	1,119	1,139	0,093	12,029	0,000
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,272	0,256	0,127	2,146	0,016

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan hasil pengujian *path coefficient direct effect* adalah sebagai berikut: Nilai T Statistic untuk variabel X1

1. (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 2,908 nilai P Values sebesar 0,002. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Besarnya pengaruh variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,292.

2. Nilai T Statistic untuk variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 2,393 dan nilai P Values sebesar 0,009. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,009 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Besarnya pengaruh variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,370.
3. Nilai T Statistic untuk variabel X1 (Kepemimpinan transformasional) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) sebesar 2,618 dan nilai P Values sebesar 0,005. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi). Dikarenakan Besarnya pengaruh variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) sebesar - 0,309.
4. Nilai T Statistic untuk variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel variabel Z (Komitmen Organisasi) sebesar 12,029 dan nilai P Values sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi). Besarnya pengaruh variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 1,119.

5. Nilai T Statistic untuk variabel Z (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 2,146 dan nilai P Values sebesar 0,016. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,016 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Z (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Besarnya pengaruh variabel Z (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,272.



Gambar 4.2 Direct Effect

4.3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) memiliki tujuan untuk melakukan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (variabel eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Adapun kriteria pengujian hipotesis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan. Artinya, variabel intervening memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
2. Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan. Artinya, variabel intervening tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya langsung.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3.0, diperoleh hasil pengujian hipotesis indirect effect (pengaruh tidak langsung) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,084	-0,082	0,048	1,753	0,040
Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Employee Performance (Y)	0,305	0,289	0,142	2,138	0,016

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

1. Nilai T Statistic untuk variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dimediasi oleh variabel Z (Komitmen Organisasi) sebesar 1,753 dan nilai P Value 0,040. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,040 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dimediasi oleh variabel Z (Komitmen Organisasi).
2. Nilai T Statistic untuk variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dimediasi oleh variabel Z (Komitmen Organisasi)

sebesar 2,138 dan nilai P Value 0,016. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,016 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel X2 (Budaya Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dimediasi oleh variabel Z (Komitmen Organisasi).

4.3.3 Total Effect

Total *effect* merupakan gabungan antara *direct effect* (efek langsung) dan *indirect effect* (efek tidak langsung).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3.0, diperoleh hasil pengujian hipotesis total effect yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,208	0,194	0,110	1,882	0,030
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	-0,309	-0,332	0,118	2,618	0,005
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,675	0,684	0,098	6,889	0,000
Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	1,119	1,139	0,093	12,029	0,000
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,272	0,256	0,127	2,146	0,016

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut dapat ditarik kesimpulan hasil pengujian total *effect* adalah sebagai berikut :

1. Total Effect untuk hubungan variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,208.

2. Total Effect untuk hubungan variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,675.
3. Total Effect untuk hubungan variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) adalah sebesar -0,309.
4. Total Effect untuk hubungan variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 1,119.
5. Total Effect untuk hubungan variabel Z (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,272.

4.4 Pembahasan

Hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan hasil temuan yang didapatkan berdasarkan kesesuaian teori, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya. Berikut tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari pengujian hipotesis Nilai T Statistic untuk variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 2,641 nilai P Values sebesar 0,004. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

sehingga dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut memberikan pemahaman yang menarik tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja individu. Teori yang sejalan dengan

temuan ini memaparkan pentingnya kepemimpinan transformasional secara efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh (Rau et al., 2023), (Jaya & Putih, 2023), (Manzoor et al., 2019), (Kishen et al., 2020), (Shao et al., 2022) Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baiknya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan, dimana hal tersebut juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari pengujian hipotesis Nilai T Statistic untuk variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 2,367 dan nilai P Values sebesar 0,009. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,009 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan. dari variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Besarnya pengaruh

variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,370.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya organisasi yang terdapat pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dimana dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membuat sifat dan sikap karyawan menjadi lebih positif dengan kebiasaan-kebiasaan yang telah dilakukan. Sifat dan sikap yang positif yang ditunjukkan karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan karyawan. Karena akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja dan akan lebih mempermudah terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

Budaya Kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi jauh lebih produktif. Merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila budaya kerja organisasi itu buruk maka secara otomatis kinerja karyawan tersebut juga ikut menurun.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022), (Jufrizen et al., 2021), (Paramita et al., 2020), (Linggiallo et al., 2021), (Pusparani et al., 2021), (Sitio, 2021) Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa apabila budaya organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar baik

maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan, dimana dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membentuk karyawan menjadi pribadi yang lebih taat kepada nilai-nilai yang ada pada organisasi serta akan lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan analisis pengujian hipotesis yang dilakukan, didapatkan Nilai T Statistic untuk variabel X1 (Kepemimpinan transformasional) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) sebesar 2,618 dan nilai P Values sebesar 0,005. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi). Dikarenakan Besarnya pengaruh variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) sebesar -0,309.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat penerapan kepemimpinan transformasional pada PT. Intertama Trikencana bersinar Medan dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi, komitmen organisasi yang tinggi dan dapat memperoleh kinerja yang baik juga. Dimana komitmen organisasi yang tinggi akan mengarahkan tindakan mereka untuk mau bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian yang dihasilkan juga sejalan dengan dengan terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan (Bagaskara et al., 2023), (Silitonga et al., 2020), (Ausat et al., 2022), (Udin, 2020), (Erina, 2021), (Pratiwi et al., 2023)

menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional menyumbangkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen organisasi, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang diberikan pemimpin PT. Intertama Trikencana Bersinar maka dapat meningkatkan komitmennya sehingga karyawan mau ikut andil dalam pencapaian kemajuan organisasi.

4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang dilakukan, Nilai T Statistic untuk variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel variabel Z (Komitmen Organisasi) sebesar 12,029 dan nilai P Values sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi). Besarnya pengaruh variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 1,119.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi yang terjalin di PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan itu baik maka komitmen yang diberikan karyawan juga akan meningkat bagi perusahaan. Dimana apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam

menjalankan tugasnya dan selalu berusaha bekerja secara sungguh-sungguh dikarenakan karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk memajukan organisasi dan memajukan diri sendiri.

Hasil penelitian yang dihasilkan juga sejalan dengan dengan terdahulu yang dilakukan oleh (Anggara et al., 2022), (Jigjiddorj et al., 2021), (Komariyah et al., 2023), (Muvida et al., 2023), (Mubaidin et al., 2023), (Liany, 2021) Dalam penelitiannya didapatkan bahwasanya Budaya Organisasi berpengaruh positif juga signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi dalam suatu organisasi baik, maka komitmen yang dimiliki karyawan juga baik

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baik budaya organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan meningkat, dimana dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi karyawan akan lebih produktif dalam bekerja sehingga mempermudah tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

4.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan

(Y)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari pengujian hipotesis, didapatkan nilai ilai T Statistic untuk variabel Z (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 2,146 dan nilai P Values sebesar 0,016.

Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,016 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Z (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Besarnya pengaruh variabel Z (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,272.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Dimana, suatu kinerja akan dapat ditingkatkan jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk organisasinya, komitmen yang tinggi akan membuat karyawan bekerja secara berusngguh sungguh dikarenakan karyawan visi dan misi organisasi harus diwujudkan sehingga setiap tugas yang mereka jalankan selalu dilakukan secara maksimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022), (Jufrizen et al., 2021), (Paramita et al., 2020), (Linggiallo et al., 2021), (Pusparani et al., 2021), (Sitio, 2021) Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaannya akan menunjukkan kualitas yang baik serta karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi Kinerja nya pun akan semakin baik.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Intertama

Trikencana Bersinar maka akan semakin meningkatkan kinerjanya, dimana sangat dibutuhkannya rasa keinginan karyawan untuk memajukan organisasi untuk pencapaian organisasi.

4.4.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan analisis pengujian hipotesis yang dilakukan, didapatkan nilai T Statistic untuk variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dimediasi oleh variabel Z (Komitmen Organisasi) sebesar 1,753 dan nilai P Value 0,040. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,040 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dimediasi oleh variabel Z (Komitmen Organisasi).

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi adalah searah, hal ini menunjukkan semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan akan meningkatkan rasa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan juga semakin tinggi. Dimana kemajuan suatu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan yang baik sehingga mampu menumbuhkan rasa komitmen pada karyawan yang tinggi. Dengan adanya penerapan kepemimpinan yang tepat rasa komitmen yang dimiliki karyawan akan tinggi dalam diri karyawan akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan (Pratama et al., 2020), (Alshehhi et al., 2019), (Hussain et al., 2019), (Astuty & Udin, 2020), (Pamungkas et al., 2023), (Piedade, 2021), (Putri & Meria, 2022), ditemukan hasil bahwa Komitmen Organisasi memberikan mediasinya antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya dukungan Kepemimpinan Transformasional akan menghasilkan Kinerja yang baik bagi karyawan dengan dorongan dari komitmen organisasi.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa variabel komitmen organisasi mampu memberikan mediasinya kepada variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja karyawan dimana apabila penerapan kepemimpinan transformasional itu baik karyawan akan mampu memberikan komitmen yang tinggi bagi organisasi dan setiap pekerjaan yang dilakukannya selalu serius sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

4.4.7 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan analisis pengujian hipotesis yang dilakukan, didapatkan Nilai T Statistic untuk variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dimediasi oleh variabel Z (Komitmen Organisasi) sebesar 2,138 dan nilai P Value 0,016. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $0,016 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel X2 (Budaya Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dimediasi oleh variabel Z (Komitmen Organisasi).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin budaya organisasi pada PT. Inrertama Trikencana Bersinar Medan maka rasa komitmen organisasi pada karyawan akan ikut meningkat sehingga kinerja yang diperoleh karyawan ikut meningkat. Dimana keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya yang ada dalam organisasi tersebut dan didukung oleh komitmen yang ada pada karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Bela et al., 2022), (Nikpour, 2017), (Korda & Rachmawati, 2022), (Windrawati et al., 2020), (Liana, 2020), bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasi. Dimana Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja dengan adanya Komitmen Organisasi secara tidak langsung.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa variabel komitmen organisasi dapat memberikan mediasinya kepada variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan dikarenakan budaya organisasi yang diikuti secara baik pada suatu organisasi akan membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk organisasinya dan melakukan setiap pekerjaan secara optimal dan dengan adanya komitmen yang tinggi akan membuat karyawan lebih baik dalam bekerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.
6. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

7. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin PT. Intertama Trikencana bersinar Medan untuk lebih mengembangkan Kepemimpinan Transformasional yang dimilikinya agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam perusahaan.
2. PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan harus selalu mengembangkan budaya organisasi yang baik agar para karyawannya dapat bekerja sesuai dengan nilai nilai positif yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan harus memupuk rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi karena dengan adanya komitmen yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi
4. PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan untuk memberi perhatian yang lebih kepada para karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya dan juga diperlukannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam proses pengambilan data, terkadang informasi yang diberikan responden melalui kuesioner belum menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, dikarenakan terdapat perbedaan pemikiran, pemahaman, dan anggapan dari setiap responden.
2. Penelitian ini hanya menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner sehingga belum dapat menggambarkan kondisi yang terjadi pada objek penelitian secara spesifik.
3. Dalam penelitian ini terdapat salah satu variabel yang secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi variabel lain, sehingga hal tersebut menjadi kelemahan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshehhi, S., Abuelhassan, A. E., & Bhaumik, A. (2019). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Performances Through Organizational Commitment Within Public Sectors in the United Arab Emirates (UAE). *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(8), 527–540. <https://www.researchgate.net/publication/334030365>
- 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.
- Anshori, R. F., & Afriani, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Pemberian Reward Achievement Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Grab Teknologi Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Journal on Education*, 05(03), 6347–6352.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020a). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020b). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 45–55. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 90–94. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v2i1.334>
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. CV. ATHARIA SAMUDRA.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Ausat, A. M. A., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work

- Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(4), 61–82.
<https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Bagaskara, P. E., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Peran Kepuasan Kerja Karyawan Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 416–429.
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9.
<https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt.Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(6), 139–151.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja* (A. Mukhlis, Ed.; Edisi Pert). CV. AA. Rizky.
- Budiyanto, E., & Mockhlas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (A. Mukhlis, Ed.). CV. AA. RIZKY.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. Fahmi & R. Riefmanto, Eds.; Edisi Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- Elronny, E., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Melati Soeroza Indah Perdana. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 73–83.
<https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9956>
- Erina, E. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitments on Employee Performance in CV Artha Mega Mandiri Medan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3), 29–40.
<https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/141>
- faeni, D. P. (2021). *Kepemimpinan Transformasional*. PT. Jawa Mediasindo lestari.
- Fatma, N., Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja , Budaya Karyawan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 113–122.
- 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>
- Ginting, S. (2023). *Membangun Budaya Organisasi membentuk Karakter Tangguh* (M. Minarwati, Ed.). Ideas Publishing .
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi-Organizational Culture*. Semarang University Press.
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Huseno, T. (2016). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinana, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Hussain, A., Yusoff, R. M., Khan, M. A., Diah, M. L. M., & Shahbaz, M. S. (2019). The effect of transformational leadership on employee job performance through mediating role of organizational commitment in logistic sector of Pakistan. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(4), 162–176.
- Hutahayan, B. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN: Kajian Empiris Karyawan PT. Batara Indonesia (Persero)* (D. Novidiantoko, Ed.; Edisi Pertama). DEEPUBLISH.
- Idrus, A. (2022). *Komitmen (kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi, dan kepuasan Kerja Dosen)* (R. Rusli, Ed.). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Edisi Pertama). Indomedia Pustaka.
- Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389–1397. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/601%0Ahttps://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/601/287>
- Jaya, I., & Putih, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oji Sinarmas. *Jurnal Mirai Managemenet*, 8(2), 374–386.
- Jigjiddorj, S., Zanabazar, A., Jambal, T., & Semjid, B. (2021). Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational

- Commitment. *SHS Web of Conferences*, 2(4), 1–8.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20219002004>
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
<https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(01), 34–48.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/118>
- Juliandi, A. (2018a). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLs*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Juliandi, A. (2018b). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLs*.
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *Widya Amrita*, 1(1), 335–348.
<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1179>
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor Fktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja* (W. Kurniawan, Ed.). Cv. Pena Persada.
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, Impelementasi Dan Penilaian Kinerja*. CV. Salsabila Putra Pratama.
- Khaeruman, K., Marnisah, L., & Idrus, S. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep dan Studi Kasus*. CV. AA RIZKY.
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam* (F. Firiani, Ed.). CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Kishen, K., Syah, T. Y. R., & Anindita, S. R. (2020). The transformational leadership effect on job satisfaction and job performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 47–51.
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294–298.
- Komariyah, I., Prayudi, A., Edison, E., & Laelawati, K. (2023). The Relationship Between Organizational Culture and Competence With Organizational Commitment in Employees of Bumd Binjai, North Sumatra. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 210–218.
<https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.7572>

- Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 57–73. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3706.2022>
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen. *Manajerial*, 7(01), 86–100. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i01.1311>
- Liany, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 261–266. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11860>
- Linggiallo, H. D., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Adhimursandi, D. (2021). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. *Management Science Letters*, 11(8), 31–40. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.033>
- Lubis, J. (2019). *Komitmen Organisasi Membangun Pengembangan*. CV. Widya Puspita.
- Manggarani, C. A., Patrio, S. P. S., Siswanto, D. J., & Budiyanti, H. (2020). *Kepemimpinan Dalam Layanan Publik*. Percetakan pohon Cahaya.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Maria, M., Ahmadi, L. P., Setiawan, A., & Tabun, M. A. (2022). *Prilaku dan Budaya Organisasi* (A. Bairizki, Ed.). Seval Literindo Kreasi.
- Marlinah, H. (2023). *Budaya Organisasi* (S. Purnomo, Ed.). Widhina Bakti persada Bandung.
- Meilina, R. (2017). *Pelayanan Publik Dalam Prespektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi)* (S. Subagyo, Ed.; Edisi Pertama). Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Melina, R. (2017). *Pelayanan Publik Dalam Prespektif (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisas)* (S. Subagyo, Ed.). Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Kediri.
- Mubaidin, M., Anugrahwati, R., Budi, C., & Sugiyarti, G. (2023). Improving Organizational Culture and Individual Characteristics on Employee Performance through Organizational Commitment as Intervening Variables. *Himalayan Journal of Economics and Business Management*, 4(1), 171–181.

- Mubyl, M., Sari, W. P., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem, Self Efficacy, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178–193.
- Muizu, W. O. Z. N., Kaltum, U., & Sule, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Mulyaningsih, M. (2018). *Budaya Organisasi* (N. Kania, Ed.). CV KIMFA MANDIRI. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Muvida, S. I., Yuliati, U., & Irawati, S. (2023). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(02), 177–185. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i02.27374>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Nurhakim, B., Priyano, S., & Mediistriyanto, H. (2023). *Budaya Organisasi* (J. Mardian, Ed.; Edisi Pertama). Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101–119. <https://doi.org/10.47896/ab.v1i2.302>
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen konflik, Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan* (H. Legi, Ed.). Publica indonesia Utama.
- Pamungkas, B. C., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2023). The Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, And Management Control System On Employee Performance With Organizational Commitment As The Intervening Variable At CV Makmur Jaya Abadi Surabaya City. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(01), 429–437. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-48>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.

International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com), 7(3), 273–286.

- Piedade, S. D. R. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance Through Work Climate and Organizational Commitment. *Timor-Leste Journal of Business and Management*, 3(1), 32–45. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2522>
- Prasinta, D. J., Jarkawi, J., & Kase, E. B. S. (2023). *Strategi Kepemimpinan* (E. Suncaka, Ed.). Salur Pustaka.
- 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 (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46–53.
- Pratiwi, N., Fatoni, M. A., Asbullah, M., Ginting, N., & Nugraha, K. W. (2023). Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah. *Jesyra*, 6(1), 545–559. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v6i1.969>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6(2), 158–166. <http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp/article/view/1798>
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Putri, N., & Meria, L. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 4(1), 8–21. <https://doi.org/10.34306/itsdi.v4i1.565>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Rau, O. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Productivity*, 4(1), 27–35.

- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf peningkatan Kinerja Karyawan* (D. Winarni, Ed.; Edisi Pertama). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Rohaeni, N. (2023). *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA Bagi Kepala Sekolah* (R. Fadhli, D. Satori, A. Komariah, & D. Nurdin, Eds.). INDONESIA EMAS GROUP.
- Rohman, A. N., & Sugeng, S. (2022). Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dan Publikasi Jurnal Ilmiah Berbasis Open Journal System (OJS) Di MTs Negeri 32 Jakarta. *JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik Dan Pengabdian Masyarakat)*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.36339/je.v6i1.544>
- Rohman, F., Wijaya, C., Mesiono, M., & Ananda, R. (2023). *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepriadian, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja)* (A. Amiruddin, Ed.). CV. Manhaji.
- Rumawas, W. (2020). *Komitmen Organisasi Dan Prilaku Keinginan Keluar Karyawan*. Unsrat Press.
- Safrizal, H. B. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai* (S. Suyono, Ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Optimalisasi Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Sahir, S. H., Mewati, A. T., Hasibuan, A., Simamarta, N. I. P., Sugiarto, M., Cecep, C., Purba, S., Sari, H., Tanjung, R., Fitrianna, N., & Lie, D. (2021). *Pengembangan Dan Budaya Organisasi* (abdul Karim & J. Simamarta, Eds.). Yayasan Kita Menulis.
- Salam, W. R. (2020). *Komitmen Organisasi: Kajian Manajemen Sumber Daya Manusi* (W. Wahyudi, Ed.). UNPAM PRESS.
- Saputra, F., Masyruroh, A. J., Putra, D. B., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Aliefiani, G., Putri, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Satriatama, A. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pt. Karya Bersama Abadi Trans Semarang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(3), 248–253.

- Setiawan, A. B. (2020). *Transformasional leadership*. CV. Salsabila Putra Pratama.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (N. Batjo & F. Firman, Eds.). Aksara Timur.
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13(5), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Pegawai*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Silaen, N. R., Syamsuriyansyah, S., & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan* (U. Taufik, Ed.). Widiana Bhakti Persada Bandung.
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020). The Relationship Of transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 108–119.
- Sitio, V. S. S. (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. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Smartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi* (T. Multazam, Ed.). UMSIDA Press.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center.
- Sugriagri, H. (2020). *Kepemimpinan Transformasional* (D. Hermina, Ed.). CV. Radja Publika.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (H. Rahmadhani, Ed.). Deepublish Publisher.
- Sumartik, S., Abdiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi* (T. Multazam & M. darmawan K. Wardana, Eds.). UMSIDA Press.
- Supit, A. N., Sanuasi, A., & Supriadi, B. (2023). *Kepemimpinan Transformasional: Pada Organisasi Sektor Publik* (B. Triatmanto, Ed.). Selaras Media Kreasindo.
- Suriagiri, S. (2020). *Kepemimpinan Transformasional* (D. Hermina, Ed.). CV. Radja Publika.

- Susmiati, S., & Ketut, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (S. Suwit & E. Sutrisno, Eds.). PRANADAMEDIA GROUP.
- Taroreh, J. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat, Komitmen Organizational, Learning Organization, (Studi Kasus UMKM)* (M. O. Mandagi, Ed.). Yayasan Makaria waya.
- Taweel, I. R. Al. (2019). Manajemen Of Organizational Cultures and Jib Performane: The Case for GCC Companies. *Marketing and Management of Innovations*, 2(3), 265–271. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.3-20>
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi Dan kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Pustaka Media.
- Udin, U. (2020). Transformational Leadership and Organizational Commitment : A Literature Review. *Journal of Research and Opinion*, 7(2), 2623–2626. <https://doi.org/10.15520/jro.v7i2.49>
- Windrawati, F., Purwanto, A., & Mas, N. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi Pada Departemen Maintenane Pt POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., & Riswandi, P. (2021). *Kinerja Karyawan; Tinjauan Teori dan Praktis* (E. Jelani, Ed.). WIDIANA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017a). *Komitmen Organisasi: Defenisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. CV. Nas Media Pustaka.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017b). *Komitmen Organisasi:Defenisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi* (amin N. Saleh, Ed.; Edisi Pertama). CV. Nas Media Pustaka.

DAFTAR LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. INTERTAMA TRIKENCANA BERSINAR MEDAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki - Laki Perempuan
3. Usia : 21-25 Tahun
26 – 30 Tahun 31- 35
Tahun > 40 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1 S2

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda checklist (\surd) pada salahsatu pilihan jawaban yang tersedia pada masing – masing pernyataan.
2. Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada kuesioner ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

KETERANGAN

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS :
Kurang

SetujuTS

:

Tidak

Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan pedoman dan arahan yang telah diberikan					
2.	Saya selalu berusaha bekerja bersungguh sungguh agar mendapatkan hasil kerja yang baik					
Kuantitas Kerja						
3.	Banyaknya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya miliki					
4.	Saya tidak pernah terbebani dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6.	Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan yang telah diberikan					
Efektivitas						
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara					
8.	Saya selalu melakukan diskusi kepada rekan kerja untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaan					
Komitmen						
9.	saya dalam bekerja memberikan sepenuhnya kemampuasn saya					
10.	Saya meyakini bahwa organisasiini merupakan tempat terbaik untuk saya bekerja					

2. Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
Karisma						
1.	Pemimpin selalu memberikan contoh yang baik kepada saya					
2.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi saya untuk bekerja dengan baik					
Inspirasi						
3.	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar selalu semangat dalam bekerja					
4.	Pemimpin selalu mendukung dan memberikan kesempatan saya untuk belajar hal hal yang baru					
Perhatian Individu						
5.	Pemimpin selalu bersedia mendengarkan keluhan ataupun hambatan yang saya hadapi					
6.	Pemimpin selalu bersedia memberikan dukungan dan umpan balik yang positif terhadap kinerja yang saya peroleh					
Stimulasi Intelektual						
7.	Pemimpin bersedia memberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman pada saya					
8.	Pemimpin selalu melibatkan saya dalam dalam berdiskusi untuk mendorong pemikiran yang baru serta inovatif					

3. Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Resiko						
1.	Saya siap mengambil resiko untuk meningkatkan inovasi					
2.	Saya selalu bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan					
Perhatian Terhadap Detail						
3.	Saya dalam mengerjakan tugas berusaha bekerja secara detail untuk mendapatkan hasil kerjayang optimal					
4.	Saya sering diberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan dengan fokus terhadap meningkatkan kemampuan terhadap detail oleh organisasi					
Orientasi Manusia						

5.	Saya dapat mengelola waktu dan prioritas dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan					
6.	Saya selalu menerima perbedaan pendapat atau konflik dalam berorganisasi					
Orientasi Tim						
7.	Saya selalu senang menjalin kerja sama antar karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan					
8.	Saya selalu didorong untuk melakukan kerja sama dalam tim untuk meningkatkan kekompakan oleh organisasi					

4. Komitmen Organisasi (Z)

No	Pernyataan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Adektif						
1.	Saya merasa bangga dapat bekerja diperusahaan ini					
2.	Saya merasa telah menjadi bagian keluarga di perusahaan ini					
3.	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk tetap kerja di perusahaan ini					
Komitmen Kelanjutan						
4.	Saya merasa takut apabila melanggar peraturan perusahaan					
5.	Saya selalu berusaha menggunakan kemampuan saya sebaik mungkin dalam bekerja					
6.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan saya untuk menjaga posisi saya dalam perusahaan					
Komitmen Normatif						
7.	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8.	Saya merasa organisasi ini layak mendapatkan loyalitas dari saya					
9.	Saya merasa bahwa perusahaan ini telah berjasa bagi saya					

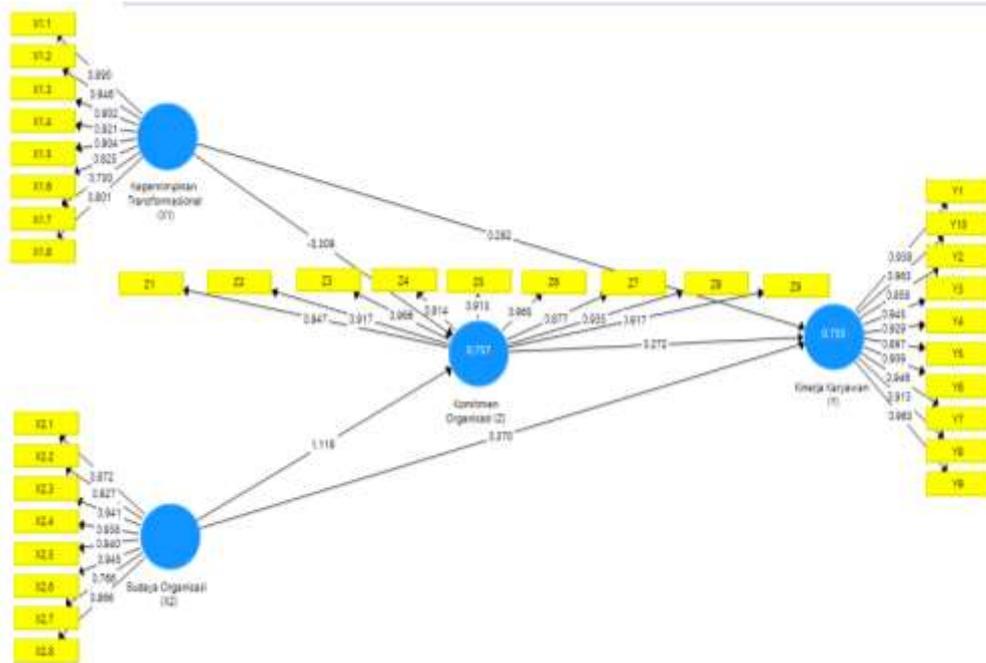
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	3	4	4	3	4	4	4	30
51	4	3	4	4	3	4	4	4	30
52	4	3	4	4	3	4	4	4	30
53	4	3	3	3	3	4	4	4	28
54	4	3	3	3	3	4	4	4	28
55	4	3	3	3	3	3	4	4	27
56	3	3	3	3	3	3	4	4	26
57	3	3	3	4	3	3	4	3	26
58	3	3	3	3	3	3	4	3	25
59	3	3	3	3	3	3	4	3	25
60	3	3	3	3	3	3	4	3	25
61	3	3	3	3	3	3	4	3	25
62	3	3	3	3	3	3	4	3	25
63	3	3	3	3	3	3	4	3	25
64	3	3	3	3	3	3	4	3	25
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24

Jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X2)

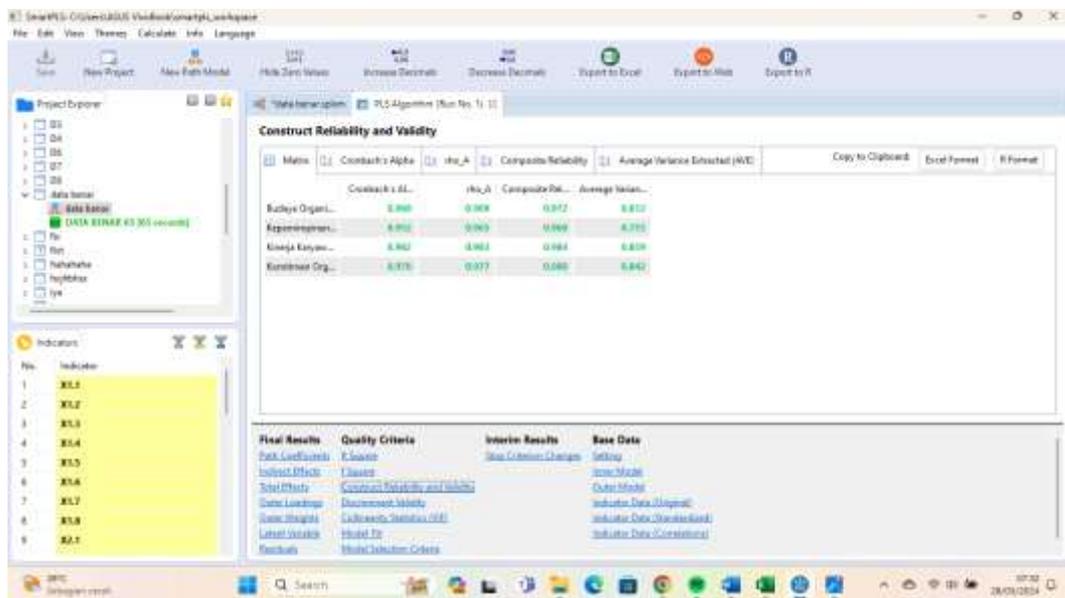
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	4	5	4	38
6	5	5	5	5	5	4	5	4	38
7	5	5	5	4	5	4	5	4	37
8	5	5	5	4	5	4	5	4	37

11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
36	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
38	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
39	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
40	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
41	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
42	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
43	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37

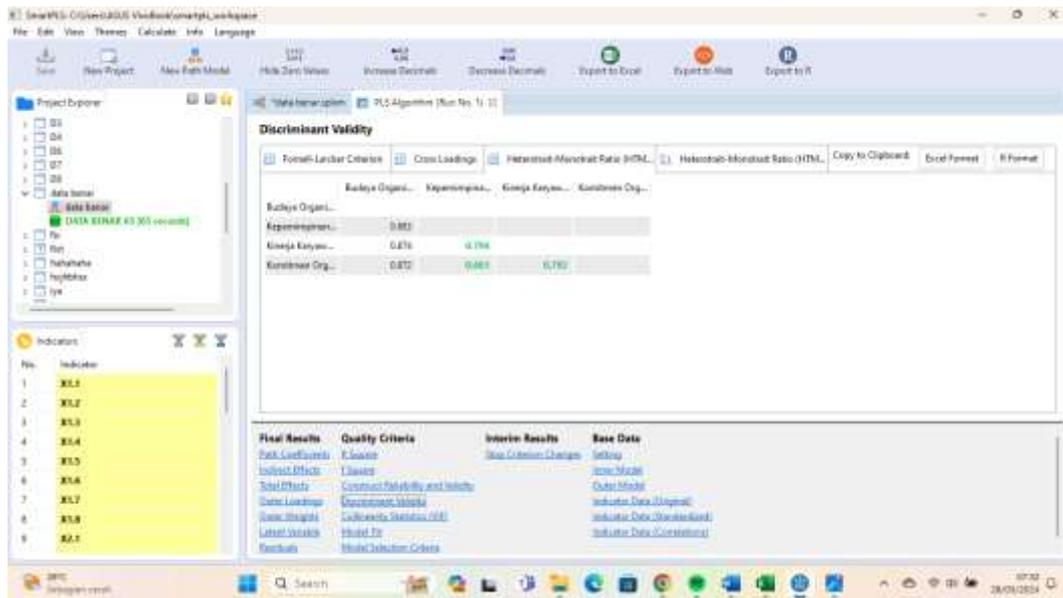
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
63	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32
64	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32
65	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31



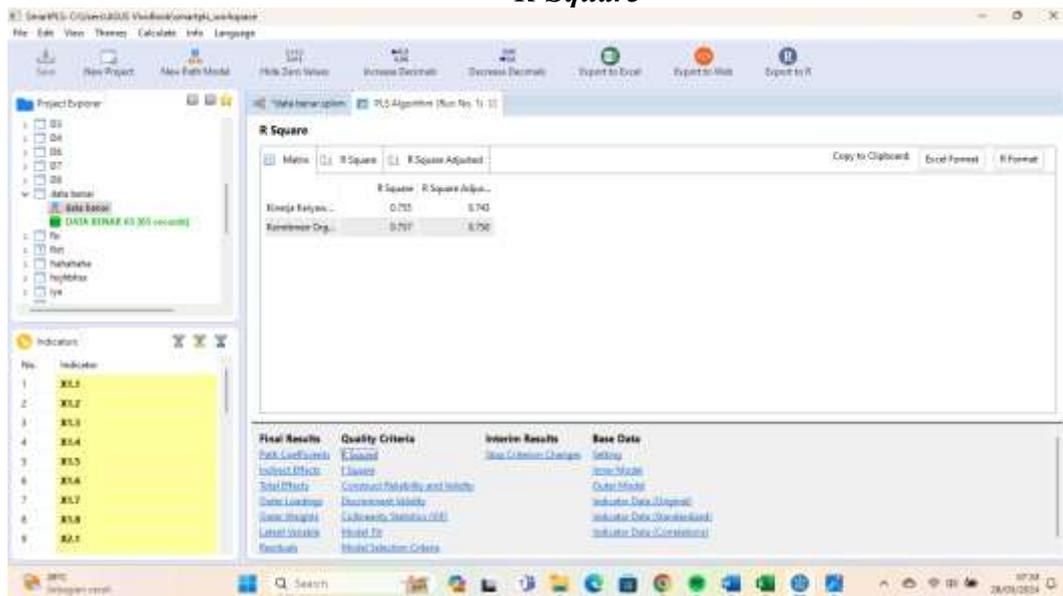
Construct Reliability and Validity



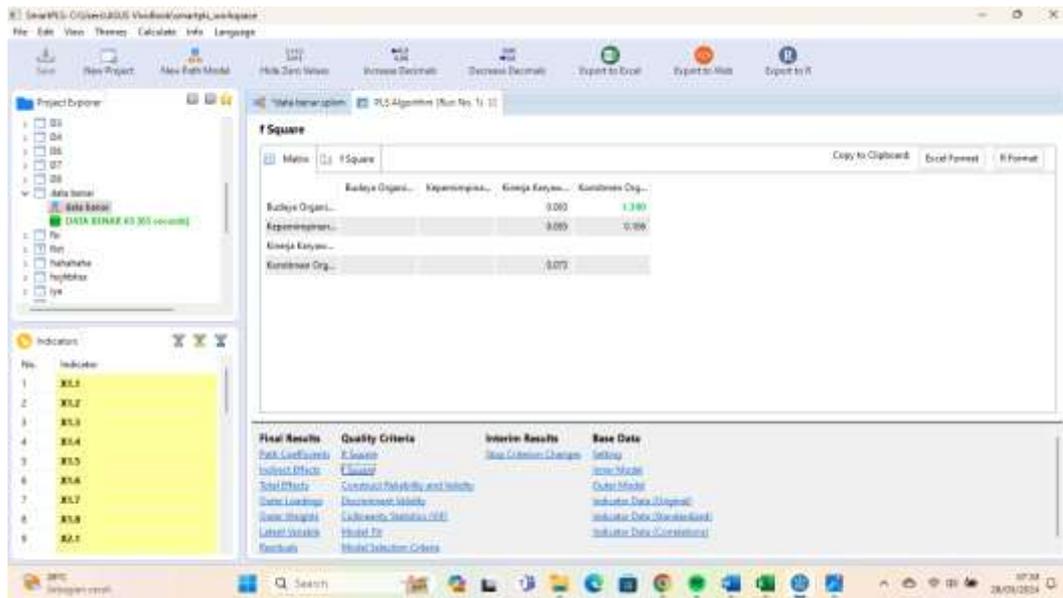
Discriminant Validity



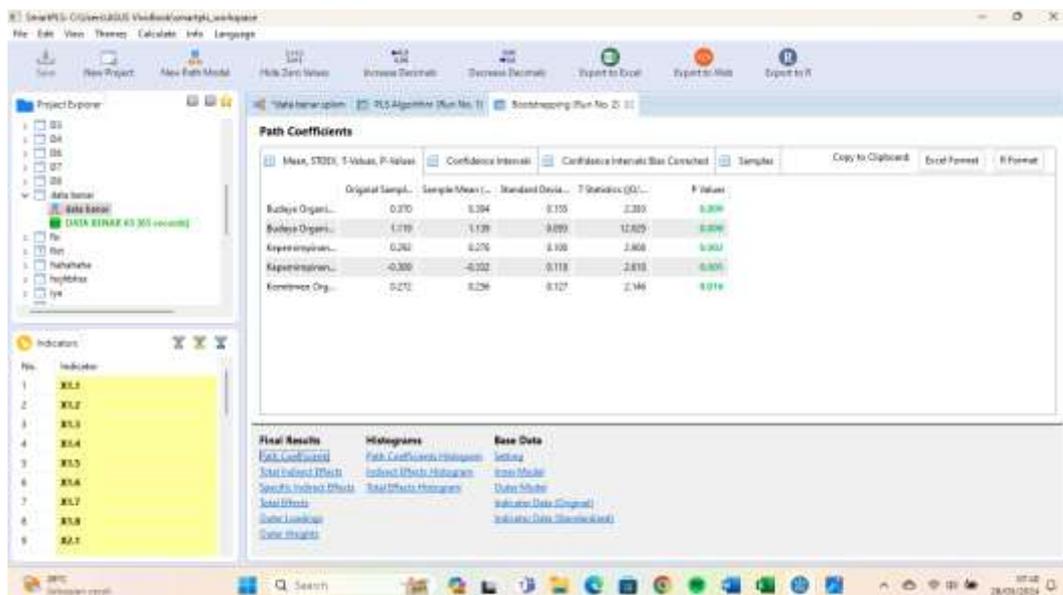
R-Square

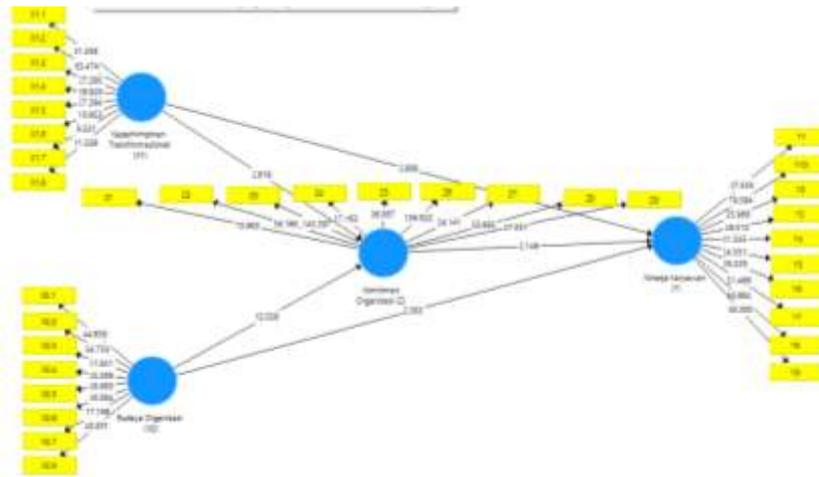


F-Square

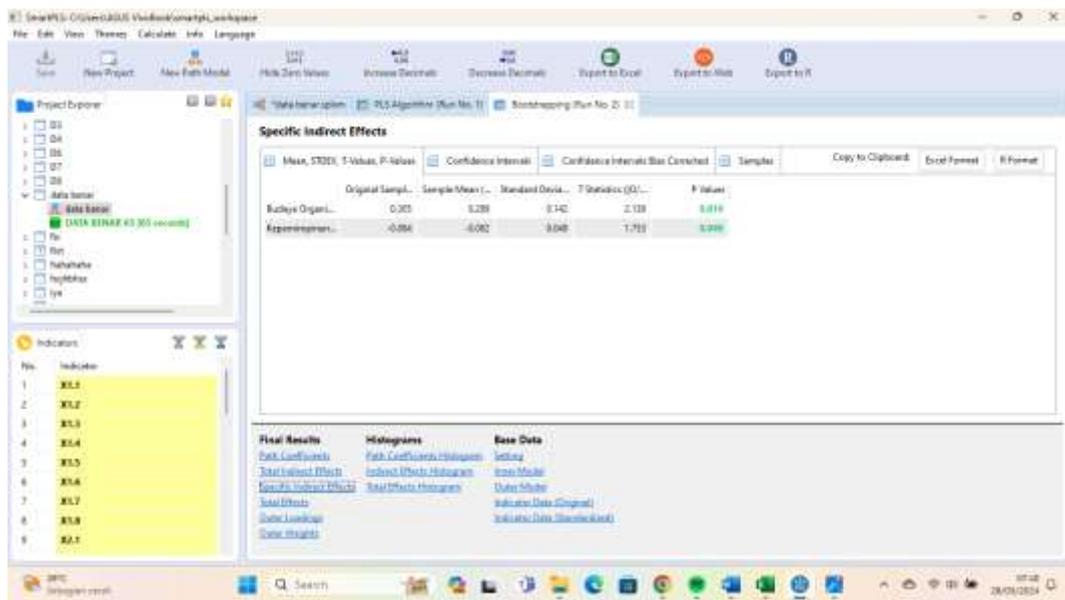


Direct Effect





Indirect Effect



The screenshot displays the JMP software interface. The main window shows the 'Total Effects' table, which summarizes the impact of various factors on the response variable. The table includes columns for the original sample mean, the sample mean from the model, the standard deviation, the T-statistic (with its degrees of freedom), and the P-value. The factors listed are 'Bulky Organ...', 'Expensive...', and 'Kendrick Org...'. The P-values are 0.006, 0.004, and 0.001, respectively, indicating that all three factors have a statistically significant effect.

	Original Sample	Sample Mean	Standard Devia...	T Statistic (Df)	P Value
Bulky Organ...	0.875	0.984	0.090	6.889	0.006
Expensive...	0.230	0.184	0.119	1.822	0.070
Kendrick Org...	0.272	0.236	0.127	2.146	0.034

Below the 'Total Effects' table, there are three sections: 'Final Results', 'Histograms', and 'Base Data'. Each section contains links to various diagnostic plots and reports, such as 'Final Results', 'Final Results Histograms', 'Base Data', 'Final Results Residuals', 'Final Results Histograms', 'Base Data', 'Final Results Residuals', 'Final Results Histograms', 'Base Data', 'Final Results Residuals', 'Final Results Histograms', 'Base Data', and 'Final Results Residuals'.



**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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3547/JDI./SKR/MAN/FFB/UMSU/26/6/2023

Medan, 26/6/2023

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Desi Suci Hartati Gulo
NPM : 2005160459
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

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

Identifikasi Masalah : 1. Masih belum terciptanya Lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan yang dilihat dari ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja
2. Masih Terdapat Budaya Organisasi yang Tidak Mendukung yang ditandai dengan karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya
3. kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga merasa tidak merasa mendapatkan dukungan oleh perusahaannya

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja
2. Pengaruh Work Life Balance Dan Strees Kerja Terhadap Turn Over Intention Melalui Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Intertama Trikencana Bersinar Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Desi Suci Hartati Gulo)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3547/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/6/2023

Nama Mahasiswa : Desi Suci Hartati Gulo
NPM : 2005160459
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 26/6/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Yudi Siswadi, SE., MM  14/8/2023

Judul Disetujui**)

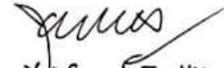
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan
Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui komitmen organisasi Pada PT. Intersama
Trikencana Bersinar Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(Yudi Siswadi, SE., MM.)

Keterangan

*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi

***) Dasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 216 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**
 Medan, 19 Rajab 1445 H
 31 Januari 2024 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan
 Jln.Sei Beras Sekata Kec. Sunggal Kab.Deli Serdang
 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-1)**

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

Nama : Desi Suci Hartati Gulo
 Npm : 2005160459
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
 1.Pertinggal





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. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 216 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'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 : 31 January 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Desi Suci Hartati Gulo**
N P M : **2005160459**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan**

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 : 31 Januari 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 19 Rajab 1445 H
31 Januari 2024 M



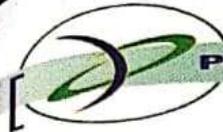
Dekan

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

Tembusan :

1. Peninggal.





PT Intertama Trikencana Bersinar

Jl. Ternak Ayam No.2 Dusun III, Desa Tj.Selamat
Kec.sunggal - Deli Serdang 20352, Sumatera Utara
Telp.(62)0618223507(Hunting) Fax:(62)0618223508
(62)0618223509(Hunting)

Tanjung selamat, 15 Februari 2024

Nomor : 17/ITB-Medan/II/2024
Lap : -
Hal : Surat Balasan Izin Riset Pendahuluan

Kepada yth,
Bapak/Ibu Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan muktar basri No. 3 Medan

Dengan hormat,

Kami sudah membaca surat izin Riset Pendahulua yang di kirimkan ke PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan dengan nomor surat : 216//II.3-Au/UMSU-05/F/2024, dengan ini kami menyampaikan dapat menerima mahasiswa/I sebagai berikut :

Nama	: Desi Suci Hartati Gulo
NPM	: 2005160459
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.

Untuk melaukan riset di perusahaan, Guna penyusunan skripsi dengan syarat selama melakukan riset dapat memenuhi disiplin dan peraturan yang berlaku di perusahaan,
Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



Kartika Saputra,
Manajer Farm Unit Medan.



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, 20 Maret 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa:

N a m a : Desi Suci Hartati Gulo
N .P.M. : 2005160459
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Selamat, 05/12/2002
Alamat Rumah : Dusun IV Tanjung Selamat
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Dalam setiap pernyataan harus ada kepanci, kutipan POCIR saja yang diambil. Perhatikan kata pengantar yang memperlak kalimat, identifikasi pada komentar organisasi Angahat satu kebulat
Bab II	faktor yang mempengaruhi nilai kinerja
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

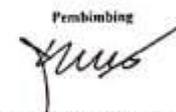
Medan, Rabu, 20 Maret 2024

TIM SEMINAR

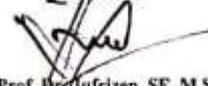
Ketua


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

Pembimbing


Yudi Siswadi, SE., MM

Secretaris


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

Pembanding


Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 20 Maret 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Desi Suci Hartati Gulo
N.P.M. : 2005160459
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Selamat, 05/12/2002
Alamat Rumah : Dusun IV Tanjung Selamat
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan

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

Medan, Rabu, 20 Maret 2024

TIM SEMINAR

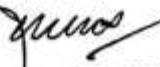
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


Prof. Dr. J. Rizzen, SE., M.Si.

Pembimbing


Yudi Siswadi, SE., MM

Pembanding


Assoc. Prof. Raihanah Dautay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui 06/05/2024
A.n. Dekan
Wakil Dekan


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



MSU
Majelis Pendidikan Tinggi
Pusat Muhammadiyah

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. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Nomor : 1460/IL.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 20 Dzulqa'dah 1445 H
28 Mei 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan
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 : **Desi Suci Hartati Gulo**
N P M : **2005160459**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

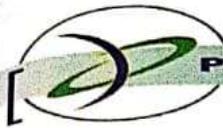


Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal





PT Intertama Trikencana Bersinar

Jl. Ternak Ayam No.2 Dusun III, Desa Tj.Selamat
Kec.sunggal - Deli Serdang 20352, Sumatera Utara
Telp.(62)0618223507(Hunting) Fax:(62)0618223508
(62)0618223509(Hunting)

Tanjung selamat, 31 Mei 2024

Nomor : 28/ITB-Medan/V/2024
Lap : -
Hal : Surat Balasan Menyelesaikan Riset

Kepada yth,
Bapak/Ibu Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan muktar basri No. 3 Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan telah dilakukan Riset penyusunan Penulisan Skripsi di PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan, dengan data mahasiswa sebagai berikut :

Nama	: Desi Suci Hartati Gulo
NPM	: 2005160459
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.

Maka kami beritahukan bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan dan menyelesaikan riset di PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami



Kartika Saputra, S.Pt
Manajer Farm Unit Medan.



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 PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Desi Suci Hartati Gulo
IPM : 2005160459
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE., MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. INTERTAMA TRIKENCANA BERSINAR MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fenomena masing masing variabel saling berhubungan / diteliti.	17/01/24	
Bab 2	Uraian teori khususnya indikator masing masing variabel	22/01/24	
Bab 3	Indikator dalam definisi operasional secara detail dgn teori	27/01/24	
Daftar Pustaka	Referensi tulisan dosen FEB dan lain lain mandelay	05/03/24	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Kuesioner dan wawancara	05/03/24	
Persetujuan Seminar Proposal	Ass pro, selengkap	06/03/24	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, SE., MM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Desi Suci Hartati Gulo
NPM : 2005160459
Tempat & tanggal lahir : Tanjung Selamat, 5 Desember 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dusun IV Tanjung Selamat
Anak Ke : 3 dari 4 Bersaudara

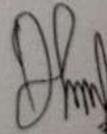
NAMA ORANG TUA

Ayah : Amir Husin Gulo
Ibu : Nani Andriani
Alamat : Dusun IV Tanjung Selamat

PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN 101740 Tanjung Selamat (2008-2014)
2. SMP Swasta Brigjen Katamso I Medan (2014-2017)
3. SMA Swasta Brigjen Katamso I Medan (2017-2020)
4. Tahun 2020, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juni 2024



DESI SUCI HARTATI GULO