



Sinergi Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai PT PLN UPT Surabaya

Safira Harwi Nur Azizah¹, Vera Firdaus^{2*}, Hasan Ubaidillah³

Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
verafirdaus@umsida.ac.id^{2*}

Received 01 November 2025 | Revised 08 November 2025 | Accepted 17 November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 80 pegawai, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang terstruktur dan dianalisis menggunakan SmartPLS untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, diikuti oleh disiplin kerja dan budaya organisasi, yang masing-masing juga memberikan kontribusi signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan yang inspiratif, disiplin kerja yang konsisten, serta budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya manajemen PT PLN UPT Surabaya merancang strategi pengelolaan SDM yang terintegrasi, fokus pada pengembangan kepemimpinan, penguatan disiplin, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan strategis. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi organisasi lain yang ingin meningkatkan komitmen pegawai melalui kombinasi kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang efektif.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional; Disiplin kerja; Budaya organisasi; Komitmen organisasi; SDM

Abstract

This study aims to examine the influence of transformational leadership, work discipline, and organizational culture on organizational commitment among employees at PT PLN UPT Surabaya. This research employed a quantitative descriptive approach with a population of 80 employees. Data were collected using structured questionnaires and analyzed with SmartPLS to empirically examine the relationships among variables. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, followed by work discipline and organizational culture, each of which also contributes significantly. These findings highlight that the application of inspiring leadership, consistent work discipline, and a strong organizational culture can enhance employee engagement and loyalty toward the organization. The practical implication of this study is that PT PLN UPT Surabaya management should design an integrated HR strategy focusing on leadership development, strengthening discipline, and establishing an organizational culture that supports the achievement of strategic objectives. This study also provides insights for other organizations seeking to improve employee commitment through a combination of transformational leadership, work discipline, and effective organizational culture.

Keywords: Transformational leadership; Work discipline; Organizational culture; Organizational commitment; Human resources.



PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, peran sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan menjadi semakin signifikan dan strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi (Maizah, 2018). SDM merupakan aset utama perusahaan karena karyawan atau pegawai adalah individu yang bekerja sama untuk melaksanakan berbagai kegiatan produksi dan pelayanan yang bertujuan mencapai sasaran perusahaan (Rais, 2016). Kemampuan, kompetensi, serta motivasi pegawai menjadi faktor krusial yang memengaruhi pencapaian kinerja organisasi, terutama pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa (Maizah, 2018). PT PLN (Persero), sebagai perusahaan milik negara yang bertugas menyediakan listrik bagi masyarakat Indonesia, memiliki target kinerja yang tinggi dan membutuhkan SDM dengan kuantitas dan kualitas yang memadai agar operasional dan pelayanan dapat berjalan optimal (Astuti, 2018). Sebagai badan usaha besar, PT PLN (Persero) didukung oleh peralatan modern serta tenaga kerja yang kompeten untuk memastikan kelancaran distribusi listrik dan pencapaian target strategis perusahaan (Yusuf, 2021).

Dalam lingkungan kerja, perilaku pegawai seringkali bervariasi berdasarkan status, pengalaman, dan lama bekerja (Zaky, 2022). Pegawai baru biasanya berada dalam fase adaptasi dan berada di bawah pengawasan ketat dari atasan, sehingga cenderung lebih patuh dan disiplin (Muhammad, 2023). Sebaliknya, pegawai lama kadang menunjukkan penurunan disiplin, seperti kebiasaan datang terlambat atau bersikap santai saat bekerja, meskipun sebagian tetap mempertahankan etos kerja tinggi dan menyelesaikan tugas tepat waktu (Muhammad, 2023). Pegawai yang baru saja mengalami mutasi jabatan atau pindah lokasi kerja justru sering menunjukkan sikap proaktif, belajar dari rekan yang lebih senior, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas (Salsabila, 2023). Fenomena ini menunjukkan bahwa perbedaan perilaku pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tetapi juga oleh kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan (Septianingsih, 2020).

Hal ini menjadi dasar penelitian yang menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen, karena gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, kinerja, dan keterlibatan pegawai (Zaky, 2022). Pemimpin transformasional memberi inspirasi, perhatian secara pribadi, serta mendorong pegawai untuk berkembang dan berpikir lebih jauh dari sekadar menjalankan tugas, sehingga diharapkan dapat menyatukan semangat kerja seluruh pegawai di tengah perbedaan pengalaman dan status kepegawaian (Herawaty, 2017).

Selain kepemimpinan, komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Komitmen organisasi adalah kondisi di mana pegawai menunjukkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi (Septianingsih, 2020). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi bekerja dengan dedikasi tinggi, berusaha mencapai tujuan organisasi, dan menjaga produktivitas (Rohma, 2023). Sebaliknya, pegawai dengan komitmen rendah lebih mungkin menunjukkan perilaku tidak produktif, seperti sering absen atau kurang disiplin (Rohma, 2023). Kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam mendorong motivasi dan komitmen pegawai, karena mampu menginspirasi dan mendorong pegawai melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi (Zaky, 2022). Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan karyawan untuk bekerja secara optimal, tetapi juga memotivasi agar semangat kerja tetap terjaga (Muhammad, 2023).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi yang kuat berperan dalam membentuk perilaku pegawai dan meningkatkan produktivitas. Budaya organisasi yang positif menjadi landasan utama yang membangkitkan semangat (Rohma, 2023), membentuk moral anggota, dan memandu perilaku individu dalam organisasi (Ellys, 2020). Budaya organisasi mencakup pola dan cara hidup yang dijalankan perusahaan, mencerminkan nilai, keyakinan, dan norma yang diyakini seluruh anggota organisasi (Anggara, 2022). Disiplin kerja, sebagai bagian dari perilaku pegawai, mencerminkan tanggung jawab terhadap aturan dan tugas organisasi (Septianingsih, 2020), yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka (Mufarrohah, 2022). Disiplin mencakup rasa hormat, ketaatan, dan kepatuhan terhadap aturan, serta kesadaran untuk menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran (Mufarrohah, 2022).

Penelitian ini didorong oleh adanya gap research dari penelitian sebelumnya (Herawaty, 2017). Sebagian penelitian terdahulu menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sementara penelitian ini menggantinya dengan komitmen organisasi (Nurrahmi, 2020). Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan variabel independen lingkungan kerja (Surito, 2019), sedangkan penelitian ini menekankan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen (Zaky, 2022). Perbedaan lain

terletak pada metode penelitian: penelitian terdahulu bersifat verifikatif (mengkaji hubungan sebab-akibat) (Herawaty, 2017), sedangkan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menggali pengaruh variabel independen terhadap komitmen organisasi. Lebih jauh, penelitian terdahulu sering menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel independen (Rahayu, 2023), (Bagis, 2019), (Octarinie, 2023), sementara penelitian ini menjadikannya variabel dependen untuk melihat faktor-faktor yang memengaruhi tingkat komitmen pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan SDGs nomor 8, yang bertujuan mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif, menciptakan tenaga kerja produktif, serta menyediakan pekerjaan yang layak bagi semua lapisan masyarakat (Septianingsih, 2020). Konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan transformasional yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memotivasi (Sinaga, 2021), memberi inspirasi (Supardi, 2022), perhatian individual (Siswatiningsih, 2019), dan arahan visioner (Purnawati, 2017); disiplin kerja, yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan (Mufarrohah, 2022), pengelolaan waktu (Susanti, 2022), dan presensi (Erawati, 2019); budaya organisasi, yang mencakup nilai (Bela, 2022), norma (Astuti, 2022), sikap (Fauzan, 2023), serta kerja sama tim (Muis, 2018); serta komitmen organisasi, yang mencerminkan keterikatan emosional (Oupen, 2020), kebergantungan pada organisasi (Heriyanti, 2020), dan kepedulian terhadap organisasi (Meutia, 2019). Teori ini menjadi landasan dalam merancang indikator pengukuran variabel penelitian sehingga dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat komitmen pegawai PT PLN UPT Surabaya.

Kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan motivasi (Sinaga, 2021), mendorong pegawai berpikir kreatif (Supardi, 2022), dan mengembangkan kemampuan individu serta tim dalam menghadapi tantangan (Siswatiningsih, 2019). Indikator yang digunakan antara lain kepemimpinan yang berpengaruh melalui keteladanan dan komunikasi inspiratif, semangat yang memotivasi pegawai untuk bertanggung jawab, serta kemampuan mendorong kreativitas dan solusi alternatif (Sinaga, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Triyani, 2022), (Zainuddin, 2020), (Yoyano, 2023) meskipun beberapa penelitian lain menemukan tidak ada pengaruh signifikan (Nurrahmi, 2020).

Disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan organisasi. Indikator disiplin mencakup kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, pengelolaan waktu yang efektif, dan presensi kehadiran (Pangaila, 2022). Disiplin kerja berperan dalam mendorong motivasi, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan individu (Waljiyanti, 2023). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memengaruhi komitmen organisasi (Waljiyanti, 2023), (Sapu, 2023), (Purba, 2022), meskipun beberapa temuan menyatakan pengaruhnya tidak signifikan (Haryanto, 2020).

Budaya organisasi mencakup aturan, nilai, dan kebiasaan yang disepakati anggota organisasi, berfungsi sebagai pedoman dalam menyelesaikan masalah, dan membentuk pola pikir serta perilaku pegawai (Muis, 2018). Indikator budaya organisasi meliputi keberanian mengambil keputusan, fokus pada pencapaian hasil kerja, dan kerja sama tim (Fauzan, 2023). Budaya organisasi memengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi, karena nilai dan pola kerja yang diterapkan membentuk rasa tanggung jawab serta keterlibatan pegawai (Muis, 2018), (Oupen, 2020), (Heriyanti, 2020).

Komitmen organisasi sebagai variabel dependen menunjukkan kondisi di mana pegawai memiliki kesediaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Indikatornya meliputi keterikatan emosional pada organisasi, kebergantungan pada organisasi, dan kepedulian terhadap organisasi (Meutia, 2019). Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi, bertanggung jawab, dan berkontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, kombinasi kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai secara signifikan dan membentuk lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

METODE

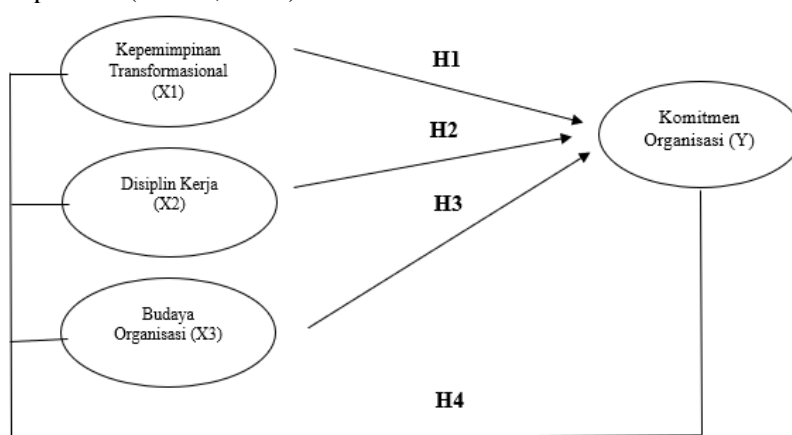
Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dalam bentuk angka-angka sebagai hasil penelitian (Dianta, 2024). Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Surabaya, yang merupakan salah satu unit kerja di bawah naungan PT PLN (Persero) dan bertanggung jawab dalam mengelola

operasional transmisi tenaga listrik di wilayah Surabaya dan sekitarnya. Alamat lokasi penelitian berada di Jl. Ketintang Baru No. 9, Ketintang, Kecamatan Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60231.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT PLN UPT Surabaya yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Mu'ah, 2023). Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata organisasi secara menyeluruh dan memberikan gambaran yang akurat mengenai variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, jumlah responden sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 100 orang.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert, terdiri atas 24 pernyataan yang terbagi rata: 6 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional, 6 pernyataan untuk variabel disiplin kerja, 6 pernyataan untuk variabel budaya organisasi, dan 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi. Sumber data utama penelitian adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Setelah data terkumpul, pengolahan dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25 untuk memudahkan analisis statistik dan interpretasi hasil (Dianta, 2024).

Prosedur analisis data mencakup beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji validitas untuk menilai ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Tahap berikutnya adalah uji reliabilitas, yang berfungsi untuk mengukur konsistensi alat ukur dan memastikan hasil penelitian dapat dipercaya. Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, di mana uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan semua variabel independen terhadap variabel dependen (Dianta, 2024).



Gambar 1. Kerangka Konseptual
(Sumber: Diolah Peneliti)

HASIL dan PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dari pegawai PT PLN UPT Surabaya yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang dibagikan lewat aplikasi WhatsApp. Data mengenai karakteristik 100 responden disajikan untuk memberikan gambaran umum tentang kondisi serta latar belakang responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kategori	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	87	87%
	Perempuan	13	13%
Usia	19 – 25 Tahun	22	22%
	26 – 35 Tahun	27	27%
	36 – 45 Tahun	25	25%
	46 – 55 Tahun	26	26%
Pendidikan Terakhir	SD	2	2%
	SMP/MTs	4	4%
	SMA/SMK	70	70%
	S1	23	23%
	S2	1	1%
Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	32	32%
	Karyawan Kontrak	60	60%
	Dalam Masa Percobaan	8	8%
Total Responden		100	100%

Sumber: Pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil pengumpulan data pada Tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (87%), sedangkan perempuan hanya sebesar (13%). Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif 26–35 tahun (27%). Jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK (70%), disusul oleh lulusan S1 (23%), sementara sisanya memiliki pendidikan SD, SMP/MTs, dan S2. Berdasarkan status pekerjaan, mayoritas responden adalah karyawan kontrak (60%), diikuti karyawan tetap (32%) dan pegawai dalam masa percobaan (8%). Secara keseluruhan, karakteristik ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN UPT Surabaya didominasi oleh tenaga kerja laki-laki berusia produktif dengan latar pendidikan menengah serta status kerja kontrak, yang mencerminkan fokus perusahaan terhadap efisiensi dan kemampuan operasional di lapangan.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1-1	0.775	0.196	Valid
	X1-2	0.754		
	X1-3	0.727		
	X1-4	0.810		
	X1-5	0.807		
	X1-6	0.797		
Disiplin Kerja	X2-1	0.761	0.196	Valid
	X2-2	0.802		
	X2-3	0.784		
	X2-4	0.693		
	X2-5	0.780		
	X2-6	0.786		
Budaya Organisasi	X3-1	0.735	0.196	Valid
	X3-2	0.736		
	X3-3	0.694		
	X3-4	0.702		
	X3-5	0.822		
	X3-6	0.732		
Komitmen Organisasi	Y-1	0.748	0.196	Valid
	Y-2	0.727		
	Y-3	0.656		
	Y-4	0.660		
	Y-5	0.736		
	Y-6	0.744		

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh item pernyataan dalam variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,196) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis penelitian tahap berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	6	0.870	> 0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	6	0.861	> 0.60	Reliabel
Budaya Organisasi	6	0.831	> 0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi	6	0.806	> 0.60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menandakan bahwa seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57849522
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.057
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,140 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	.933	1.072
Disiplin Kerja	.986	1.014
Budaya Organisasi	.933	1.072

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada hasil uji multikonearitas tabel 5 Seluruh variabel independent X1, X2 dan X3 memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 ^a	.497	.482	1.603	2.129

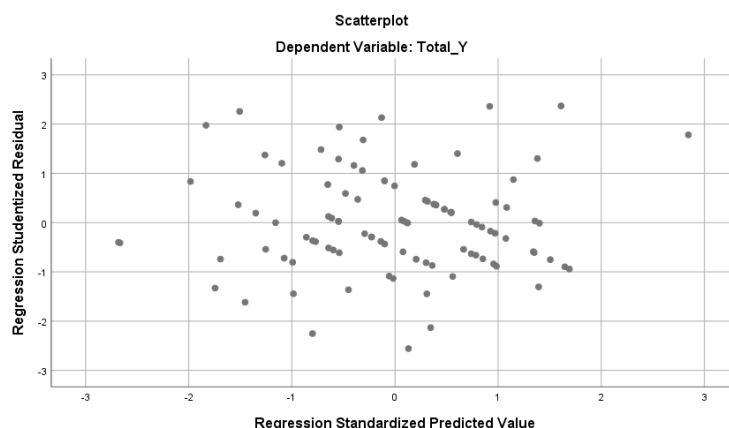
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 6, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,129. Nilai tersebut berada dalam kisaran 1,5 hingga 2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, baik positif maupun negatif, pada model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Pengolahan data, 2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.400	2.115		1.607	.111
	Kepemimpinan Transformasional	.385	.054	.530	7.082	.000
	Disiplin Kerja	.280	.052	.392	5.383	.000
	Budaya Organisasi	.187	.059	.236	3.148	.002

Sumber: Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 melalui uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3.400 + 0.385X_1 + 0.280X_2 + 0.187X_3$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi dianggap konstan (bernilai nol), maka nilai dasar Komitmen Organisasi pegawai PT PLN UPT Surabaya adalah sebesar 3.400.
2. Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,385, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 38,5% dari pengaruh relatifnya terhadap model.
3. Disiplin Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,280, artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 28,0%.
4. Budaya Organisasi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,187, menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 18,7%.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.400	2.115	1.607	.111
	Kepemimpinan Transformasional	.385	.054	.530	7.082
	Disiplin Kerja	.280	.052	.392	5.383
	Budaya Organisasi	.187	.059	.236	3.148

Sumber: Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 8, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung sebesar 7,082 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Nilai t hitung sebesar 5.383 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Nilai t hitung sebesar 3.148 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.087	3	81.362	31.665	.000 ^b
	Residual	246.673	96	2.570		
	Total	490.760	99			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 9, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara ketiga variabel independen dengan komitmen organisasi. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,497 mengindikasikan bahwa 49,7% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 50,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,665 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa secara bersama-sama ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.482	1.603

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda pada Tabel 10, diperoleh nilai R sebesar 0,705 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, perhatian individual, dan motivasi kepada pegawai, semakin tinggi pula loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triyani, 2022), (Zainuddin, 2020), dan (Yoyano, 2023), yang juga menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan

transformatif terhadap komitmen pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Nurrahmi, 2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

Kepemimpinan transformatif terdiri dari beberapa indikator, yaitu kepemimpinan yang berpengaruh, semangat yang memotivasi, dan dorongan untuk berpikir kreatif. Di antara ketiganya, kontribusi terbesar ditemukan pada indikator semangat yang memotivasi, yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat kerja dan memberikan motivasi berkelanjutan memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan komitmen organisasi. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasan dan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga mendukung temuan bahwa kepemimpinan transformatif memperkuat komitmen pegawai (Yuliani, 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pegawai dengan disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, loyalitas, dan keterikatan yang lebih besar terhadap perusahaan. Di PT PLN UPT Surabaya, pegawai yang disiplin menaati peraturan, memanfaatkan waktu secara efisien, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, menunjukkan profesionalisme dan tanggung jawab moral terhadap pekerjaan. Temuan ini mendukung penelitian (Waljiyanti, 2023), (Sapu, 2023), dan (Purba, 2022), meskipun berbeda dengan penelitian (Haryanto, 2020), yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

Disiplin kerja dibentuk oleh beberapa indikator, yaitu kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, pengelolaan waktu yang baik, dan presensi kehadiran. Kontribusi terbesar berasal dari pengelolaan waktu yang baik, menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengatur waktunya secara efektif memiliki kinerja stabil dan mampu menyesuaikan diri dengan target operasional perusahaan. Responden mayoritas menyatakan mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan menggunakan waktu kerja secara efisien. Hal ini mencerminkan kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan dan mengelola waktu secara optimal, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap organisasi (Rahmawati, 2022).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Surabaya. Semakin kuat nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi tingkat loyalitas dan keterikatan pegawai. Budaya kerja yang menekankan kerja sama tim, fokus pada pencapaian, dan keberanian mengambil keputusan menciptakan lingkungan kerja harmonis dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Bela, 2022) dan (Oupen, 2020), yang menunjukkan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen pegawai, tetapi bertentangan dengan penelitian (Heriyanti, 2020), yang menyatakan tidak ada pengaruh.

Indikator budaya organisasi meliputi keberanian mengambil keputusan, fokus pada pencapaian, dan kerja sama tim. Kontribusi terbesar terdapat pada kerja sama tim, menunjukkan bahwa pegawai PT PLN UPT Surabaya memahami pentingnya koordinasi dan kolaborasi dalam menjalankan operasional transmisi listrik. Responden menyatakan bahwa mereka saling membantu dan berbagi pengalaman untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien. Budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim memperkuat loyalitas dan keterikatan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis (Panjaitan, 2022).

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Secara Simultan

Analisis simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai PT PLN UPT Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa keselarasan antara kepemimpinan yang inspiratif, disiplin kerja yang konsisten, dan penerapan nilai-nilai budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif.

Dengan kombinasi ketiga aspek ini, pegawai memiliki rasa tanggung jawab tinggi, loyalitas, serta keinginan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini mendukung pandangan bahwa komitmen pegawai terbentuk dari integrasi antara kepemimpinan yang efektif,

kedisiplinan, dan budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, manajemen PT PLN UPT Surabaya disarankan terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan, memperkuat sistem kedisiplinan melalui pembinaan yang adil, serta menanamkan budaya kerja kolaboratif agar pegawai memiliki komitmen tinggi, semangat kerja kuat, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan penerapan konsisten, lingkungan kerja yang kondusif, loyalitas pegawai yang meningkat, dan dukungan berkelanjutan terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai di PT PLN UPT Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

1. Kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan komitmen pegawai karena pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja, memberikan perhatian secara individual, dan memotivasi pegawai, mendorong mereka untuk bekerja lebih inisiatif, bertanggung jawab, serta loyal terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif berperan penting dalam memperkuat keterikatan emosional dan dedikasi pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai, terutama melalui kemampuan pengelolaan waktu yang baik. Pegawai yang disiplin cenderung menaati peraturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menunjukkan tanggung jawab moral terhadap pekerjaan, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan pada perusahaan.
3. Budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim, orientasi pada pencapaian, dan keberanian mengambil keputusan turut memperkuat komitmen pegawai. Nilai kebersamaan dan kekompakan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen PT PLN UPT Surabaya perlu terus mengembangkan kepemimpinan yang inspiratif, memperkuat sistem kedisiplinan melalui pembinaan yang konsisten, dan menanamkan budaya kerja yang kolaboratif di seluruh unit kerja. Dengan penerapan terpadu ketiga aspek ini, diharapkan komitmen pegawai meningkat, loyalitas terhadap perusahaan terjaga, serta lingkungan kerja menjadi lebih produktif dan harmonis.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga faktor lain seperti motivasi pribadi, kepuasan kerja, atau pengaruh lingkungan sosial belum sepenuhnya dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Maizah, I., Yani, E., & Sofia, M. (2018). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. *Vol. 2*(1).
- Rais, R., Adolfini, D., & Dotulong, L. (2016). Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 185–197.
- Astuti, I. M., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan antara sikap terhadap keselamatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 439–443.
- Yusuf, I., Iskandar, R., & Achmad, G. N. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Mahakam. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah*, 10(2), 1–24.
- Zaky, M. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 76–86.
- Muhammad, F., Edward, & Wilian, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 1–13.

- Salsabila, N., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. *Ekonomi*, 14, 50–67.
- Septianingsih, H., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai: Studi pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Fokus*, 10(8), 147–154.
- Herawaty, E., Hairudinor, & Irwansyah. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(2), 83–91.
- Rohma, S. N., & Rinaldi. (2023). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior. *Ikraith Ekonomi*, 6(3), 231–241.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.
- 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.
- Mufarrohah, S. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1, 38–50.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan: Studi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 20–35.
- Surito, Arifin, A. H., & Aiyub. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Malikussaleh dengan keputusan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 30–46.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus institusi pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh kedisiplinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, 19(4), 657–671.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846.
- Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informasi*, 1(1), 85–95.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 146–157.
- Purnawati, E., & Suparta. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 4(2), 36–54.
- Triyani, P. A., & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru. *Bandung Conference Series on Psychology Science*, 2(1), 174–181.
- Zainuddin, Z., Badrudin, B., & Haryanti, E. (2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru. *Management Indonesia Journal of Educational Management*, 2(3), 345–353.
- Yoyano, I. V., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Mitra Global Prima di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2842–2851.

- Susanti, V. T., & Frendika, R. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 126–135.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 1–15.
- Pangaila, N. M. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 964–973.
- Waljiyanti, W., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kesejahteraan, dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi karyawan PT DM Baru Retailindo. *El-Mal Jurnal Kajian Ekonomi Bisnis Islam*, 4(6), 1615–1628.
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(3), 141–155.
- Purba, P. Y., Chrisman, H., Sianipar, A. N., & Sembiring, M. B. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 367–378.
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap komitmen organisasi dan motivasi Maslow pada kinerja tugas guru di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812.
- 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. *Jurnal Law and Economics*, 1(1), 1–9.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- 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.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 8.
- Dianta, P. A. N., Firdaus, V., & S., S. (2024). The influence of work ethic, work commitment and work professionalisme on the employee performance of PT. Ika Wahana Mandiri, 7.
- Mu'ah, M., Firdawati, Y., Mas'adah, M., & Masram, M. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya*, 6(2), 1621–1635.
- Yuliani, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap komitmen organisasi: Studi kasus PT. Akindo Karya Gemilang. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 26–35.
- Rahmawati, R., Mulia, F., & Ramdan, A. M. (2022). Implementasi rotasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Silga Perkasa Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2029–2035.
- Panjaitan, W. M., & Siregar, S. (2022). Pengaruh komunikasi, organisasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada KPU Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 33(1), 1–12.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi tentang peran kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Simki Economics*, 4(1), 89–98.