



# PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

Vega Setioningrum<sup>1</sup>, B Medina Nilasari<sup>2</sup>, M Nisfiannoor<sup>3</sup>  
Universitas Trisakti, Indonesia  
E-mail: v.setioningrum@gmail.com

## ABSTRACT

This study explains the influence of Transformational Leadership, Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance. Quantitative research methods with cross-sectional techniques were used to reach 140 employees of PT Rumah Sakit Pelabuhan. The data analysis method uses the SEM method with the AMOS 21 program. This study provides findings indicating that Transformational Leadership, Organizational Commitment has an influence on Employee Performance. However, there is no effect of Organizational Commitment on Employee Performance. In addition, this research shows the importance of Organizational Culture in an organization to encourage employees to improve performance and achieve the targets desired by the company.

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

## I. PENDAHULUAN

Employee Performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi [1]. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja karyawan dalam memenuhi kewajiban sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya [2]. Hal ini sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan, target, termasuk kemampuan, ketekunan, dan kemandirian dalam batas waktu, yang tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika [3].

Peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangatlah penting, kemampuan seorang pemimpin berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi dalam fungsinya memberdayakan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi sangat membutuhkan kepemimpinan yang memiliki pengaruh kuat yang dapat menggerakkan karyawan menuju tujuan organisasi secara optimal, terutama pada masa perubahan organisasi [4]. Organisasi yang menerapkan Transformational Leadership, memiliki peluang lebih tinggi untuk menjadi lebih efektif dan meningkatkan tingkat motivasi di antara karyawan sehingga mereka lebih inovatif, puas, dan mau bekerja dalam tim [5]. Transformational Leadership, juga dikatakan mampu meningkatkan tingkat komitmen organisasi di kalangan karyawan di bidang pendidikan terutama dalam hal komitmen berkelanjutan [6].

Transformational Leadership mampu membuat karyawan berkomitmen dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya [7]. Hal ini didukung dengan adanya beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan Transformational Leadership) terhadap komitmen organisasi. Organizational Commitment ditunjukkan dengan adanya perasaan menyenangkan bagi karyawan, oleh sebab itu pentingnya suatu organisasi untuk berusaha dalam meningkatkan Organizational Commitment [8]

Penelitian telah dilakukan pada berbagai isu budaya organisasi, misalnya jenis budaya organisasi [9] menekankan tahapan budaya di seluruh organisasi, sedangkan psikologi organisasi Schein [10] berfokus pada bagaimana budaya berdampak pada



psikologi karyawan dan kinerja. Kedua isu budaya organisasi ini mengatur keseimbangan dimana organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi maksimumnya yang menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan [11]. Budaya organisasi dan kinerja karyawan telah dipelajari selama beberapa dekade terakhir dan dianggap sebagai topik mendalam untuk mencapai keunggulan organisasi.

## II. LANDASAN TEORI

Transformational Leadership biasanya memotivasi pengikut mereka untuk sepenuhnya menyadari tugas, kinerja, dan kepentingan pengikutnya secara keseluruhan, sehingga mendorong pengikutnya bekerja untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi organisasi khususnya dengan mencapai kebutuhan yang lebih tinggi [12]. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Dastane [13], selanjutnya, Avolio [14] mendukung teori bahwa transformational leadership menginspirasi secara moral, yang merupakan kualitas yang membedakannya dari gaya kepemimpinan lainnya. Hal ini disebabkan teori keseluruhan mendikte pemimpin untuk memiliki kemampuan untuk menanggapi tuntutan dalam keadaan apapun. Padahal, pemimpin yang berfungsi menggunakan gaya kepemimpinan seperti itu harus tetap waspada terhadap lingkungan sekitar, kemampuan karyawan, dan fleksibel dalam pendekatan kepemimpinan. Rivai dan Kasmir pada Sulantara, et al. [15] penting, karena dapat menentukan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tahapary, et al. [16], menyatakan adanya pengaruh positif Transformational Leadership terhadap Organizational Commitment. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Mubarak & Darmanto [17], yang menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh menuju komitmen organisasi. Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Bass dalam Yukl [18], bahwa kepemimpinan transformasional, suatu kondisi dimana pengikut pemimpin memiliki rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat.

Busro [19], menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dimainkan pemimpin secara konsisten ketika mempengaruhi orang lain. Sejumlah besar studi penelitian telah mengkonfirmasi hubungan positif dan signifikan antara Transformational Leadership dan Organizational Culture dalam literatur yang ada [20]. Maamari dan Saheb [21], melaporkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik yang diikuti dengan budaya organisasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Madi Odeh, et al. [22] menegaskan bahwa Transformational Leadership meningkatkan Organizational Culture di sektor jasa Dubai. Ghasabeh [23], menyelidiki dampak langsung Transformational Leadership pada Organizational Culture. Dengan hasil Transformational Leadership menumbuhkan Organizational Culture yang efektif. Dalam penelitian lain, Ratina, et al. [24] mengeksplorasi hubungan yang signifikan antara Transformational Leadership dan Organizational Culture di RS Harapan Mulia. Hasil studi mengungkapkan bahwa semakin baik pengaruh Transformational Leadership, semakin kuat Organizational Culture dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Timothy [25], tindakan manajemen puncak memainkan peran penting dalam menciptakan budaya organisasi, yang berfungsi sebagai mekanisme pemaksaan dan pengendalian yang membentuk sikap dan perilaku yang berdampak pada produktivitas dan kinerja kerja. Diana, et al. [1], menyampaikan bahwa Organizational Culture berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Wombacher dan Felfe [26], komitmen organisasi merupakan komponen dasar dalam menganalisis dan mengklarifikasi perilaku karyawan dalam organisasinya. Selain itu, komitmen organisasi adalah rasa dedikasi, kemauan untuk berusaha dan niat untuk tetap bekerja di perusahaan tertentu untuk jangka waktu yang lama.

Komitmen organisasi pekerja adalah salah satu sikap yang mungkin menghasilkan kinerja pekerja yang tinggi yang berkomitmen pada organisasinya lebih cenderung menjadi penghibur yang dominan daripada pekerja yang kurang berkomitmen karena mereka menerapkan upaya ekstra demi organisasi menuju kemenangan dan usahanya untuk mencapai tujuan dan misinya. Menurut Kawiana, et al. [27], dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari organizational commitment dengan employee performance.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Cross-sectional, dengan pengumpulan data dilakukan pada rentang waktu bulan Desember 2022 di PT Rumah Sakit Pelabuhan di Indonesia. Menurut Hair, et al. [28], penentuan ukuran sampel lebih dari 100 responden atau lebih besar, dengan ketentuan jumlah item indikator di kali 5-10. Indikator penelitian ini berjumlah 28 item pernyataan sehingga sampel pada penelitian ini minimal berjumlah 140 responden, dengan status pekerja tetap. Pengumpulan data menggunakan survei dengan metode kuesioner. Pada penelitian ini, menggunakan bantuan software AMOS 21 untuk melakukan uji hipotesis penelitian.

Metode pengujian data menggunakan pengujian, sebagai berikut:

1. Uji Validitas, valid atau tidaknya instrumen dilihat dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen pernyataan valid, dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen pernyataan tidak valid. Nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel  $r$  statistik uji signifikansi 5% dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom (df) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel, diketahui  $r$  tabel = 0,333. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 16.0, sebagaimana tabel di bawah:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	Kriteria	Keputusan
1	Transformational Leadership	TL1	.680	$>0,200$	Valid
		TL3	.642	$>0,200$	Valid
		TL4	.655	$>0,200$	Valid
		TL5	.851	$>0,200$	Valid
		TL6	.896	$>0,200$	Valid
		TL7	.501	$>0,200$	Valid
		2	Organizational Commitment	Ocum1	.817
Ocum2	.848			$>0,200$	Valid
Ocum3	.871			$>0,200$	Valid
Ocum6	.653			$>0,200$	Valid
3	Organizational Culture	Ocu1	.650	$>0,200$	Valid
		Ocu2	.786	$>0,200$	Valid
		Ocu3	.680	$>0,200$	Valid
		Ocu4	.590	$>0,200$	Valid
		Ocu5	.777	$>0,200$	Valid
		Ocu6	.849	$>0,200$	Valid
		Ocu7	.835	$>0,200$	Valid
4	Employee Performance	EP3	.654	$>0,200$	Valid
		EP4	.849	$>0,200$	Valid
		EP5	.829	$>0,200$	Valid
		EP6	.876	$>0,200$	Valid
		EP7	.774	$>0,200$	Valid

Sumber: Data penelitian, 2022



2. Uji Reliabilitas, besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach's alpha, Koefisien cronbach's alpha yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabe	Cronbach Alpha
1	Transformational Leadership	.861
2	Organizational Commitment	.858
3	Organizational Culture	.887
4	Employee Performance	.883

Sumber: Data penelitian, 2022

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data diperoleh dari hasil pengujian terhadap hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah hipotesis  $H_0$  yang diuji diterima atau ditolak. Hal ini dapat dilihat dengan melihat nilai p value dari masing-masing hasil uji hipotesis. Adapun batas toleransi kesalahan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah 5%. Apabila p values < 0,05 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis**

Path	Estimate	C.R.	P	Keputusan
Transformational Leadership → Organizational Commitment	1.248	7.083	0.000	H1: Didukung
Transformational Leadership → Organizational Culture	.634	5.483	0.000	H2: Didukung
Transformational Leadership → Employee Performance	.240	3.108	.002	H3: Didukung
Organizational Commitment → Employee Performance	.026	.647	.518	H4: Tidak Didukung
Organizational Culture → Employee Performance	.759	5.990	0.000	H5: Didukung

Sumber: Data penelitian, 2022

#### Hipotesis 1:

$H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Commitment.

$H_{a1}$ : Terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Commitment.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate ( $\beta$ ) = 1.248 nilai C.R = 7.083, dengan p value = 0,006 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Commitment. Dengan demikian semakin tinggi/baik Transformational Leadership maka semakin tinggi/baik Organizational Commitment



sebaliknya semakin rendah/buruk Transformational Leadership maka semakin rendah/buruk Organizational Commitment

**Hipotesis 2:**

H02: Tidak terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Culture.

Ha2: Terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Culture.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate ( $\beta$ ) = 0.634, nilai C.R = 5.483, dengan p value = 0,000 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Culture. Dengan demikian semakin tinggi/baik Transformational Leadership maka semakin tinggi/baik Organizational Culture, sebaliknya semakin rendah/buruk Transformational Leadership maka semakin rendah/buruk Organizational Culture

**Hipotesis 3:**

H03: Tidak terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance.

Ha3: Terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate ( $\beta$ ) = 0.240, nilai C.R = 3.108, dengan p value = 0,000 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance. Dengan demikian semakin tinggi/baik Transformational Leadership maka semakin tinggi/baik Employee Performance, sebaliknya semakin rendah/buruk Transformational Leadership maka semakin rendah/buruk Employee Performance.

**Hipotesis 4:**

H04: Tidak terdapat pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance

Ha4: Terdapat pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate ( $\beta$ ) = 0.026, nilai C.R = 0.647, dengan p value = 0,518 > 0,05. Karena nilai p value > 0,05 maka H04 diterima dan Ha4 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance. Dengan demikian semakin tinggi pencapaian nilai Organizational Commitment belum tentu semakin tinggi/baik Employee Performance, ataupun sebaliknya.

**Hipotesis 5:**

H05: Tidak terdapat pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Performance.

Ha5: Terdapat pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate ( $\beta$ ) = 0.759, nilai C.R = 5.990, dengan p value = 0,000 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H05 ditolak dan Ha5 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Performance. Dengan demikian semakin tinggi/ baik Organizational Culture maka semakin tinggi/ baik Employee Performance, sebaliknya



semakin rendah/ buruk Organizational Culture maka semakin rendah/ buruk Employee Performance.

Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui bahwa temuan hasil uji hipotesis penelitian memiliki persamaan dengan hipotesis penelitian yang diajukan dan berdasarkan temuan jurnal yang diacu.

Terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance, temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Kawiana, et al. [27]. Diana, et al. [1], menyatakan pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Performance adalah positif dan signifikan, dimana semakin semakin seorang Transformational Leadership memahami perilaku karyawan, memotivasi karyawannya akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Commitment, temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Sulantara, et al. [15]. Erina [29], menyatakan pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Commitment adalah positif dan signifikan, dimana gaya kepemimpinan transformational dapat memberikan komitmen terhadap organisasi.

Terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Culture temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Diana, et al. [1]. Pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Culture adalah positif dan signifikan, dimana Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap Organizational Culture. Keadaan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga diperlukan adanya budaya organisasi yang dibangun dan dipelihara melalui kepemimpinan transformasional yang menginspirasi bawahan untuk menerima value perusahaan menjadi standar perilaku dalam menjalankan tugasnya dan berani mengambil resiko dalam menjalankan tugasnya. tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Tidak terdapat pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Mohamad & Nawawi [30] yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula dengan Tahapary, et al. [16], mengatakan karyawan yang telah bertekad dan berkomitmen secara efektif terhadap suatu organisasi akan mengerahkan segala daya dan usaha maksimal yang dimilikinya sehingga akan menghasilkan reaksi positif seperti tercapainya prestasi kerja sebagai karyawan.

Terdapat pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Performance temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari budaya organisasi membuat organisasi berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan [3]. Nguyen, et al. [31], ada pengaruh positif antara Organizational Culture terhadap Employee Performance. Hardikasari, et al. [32] juga mengatakan bahwa ada pengaruh positif antara Organizational Culture terhadap Employee Performance karena Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, yang digunakan untuk mengarahkan perilaku karyawan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Commitment, terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Culture, Transformational Leadership berpengaruh terhadap Employee Performance, tidak terdapat pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance, dan terdapat pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Performance.



Oleh karena itu sebaiknya perusahaan mencari langkah-langkah yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja komunikatif, transparan dan akuntabel serta membuat pengembangan tim yang efektif, dimana para karyawan dapat saling bekerjasama untuk meningkatkan produktivitas yang selanjutnya di harapkan tujuan rumah sakit dapat tercapai sesuai target.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Diana, I. N., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Ertanto, A. H. (2021). Factor influencing employee performance: The role of organizational culture. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 545-553.
- [2] Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42-52.
- [3] Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, *Jurnal Ilmiah Universitas Batang hari Jambi*, <https://doi.org/10.33087/jiubi.v15i1.198>
- [4] Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Yani, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 122-145.
- [5] Chegini, Z., et.al (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self- efficacy among nurses. *Journal of Nursing Practice Today*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18502/npt.v6i2.913>.
- [6] Cülibrk, J., et.al (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9 (FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- [7] Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274-299.
- [8] Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.
- [9] Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.
- [10] Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- [11] Deem, J. W. (2009). *The relationship of organizational culture to balanced scorecard effectiveness*. Nova Southeastern University.
- [12] Obiwuru, T. C., Okwu, A. T., Akpa, V. O., & Nwankwere, I. A. (2011). Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikosi-Ketu council development area of Lagos State, Nigeria. *Australian journal of business and management research*, 1(7), 100.
- [13] Dastane, O. (2020). Impact of leadership styles on employee performance: A moderating role of gender. *Australian Journal of Business and Management Research*, 5(12), 27-52.



- [14] Avolio, B. J. (2007). Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. *American psychologist*, 62(1), 25.
- [15] Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Sapta, I. K. S., & Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5).
- [16] Tahapary, Y., Rahadhini, M. D., & Suprayitno, S. (2018). Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment in Forming Performance in Sekretariat Employees DPRD Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1-8.
- [17] Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemasang). *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 5(1), 1-16.
- [18] Yukl, G. (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Indeks
- [19] Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- [20] Jati, M. K. K., Hassan, S., Harman, M. H., Jabar, S. A., & Majid, M. A. A. (2015). Transformational leadership and organizational culture: A case of MAHB. *Procedia Economics and Finance*, 31, 425-435.
- [21] Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651.
- [22] Madi Odeh, R. B., Obeidat, B. Y., Jaradat, M. O., Masa'deh, R. E., & Alshurideh, M. T. (2021). The transformational leadership role in achieving organizational resilience through adaptive cultures: the case of Dubai service sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- [23] Ghasabeh, M. S. (2021). Transformational Leadership: Implementing a Cultural Approach in Organizations. *Journal of Values Based Leadership*, 14(1).
- [24] Ratina, N. A., Lestariani, R. I., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2021). The effect of transformational leadership on affective commitments with job satisfaction and organizational culture as an intervening variable. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), 447-452.
- [25] Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [26] Wombacher, J. C., & Felfe, J. (2017). Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 1-14.
- [27] Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.
- [28] Hair Jr, J., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In Sage.
- [29] 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), 29-41.
- [30] Mohamad, R., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1060-1069.
- [31] Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization,





work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.

- [32] Hardikasari, V., Burhanuddin, B., & Julianti, E. (2022). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Self-Efficacy on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediator Literature Review and Proposed Model.