

Membangun Kinerja Karyawan yang Unggul Melalui Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen di PT. Jaya Alim Mix Kabupaten Sampang

Agustin¹, Alfi Hasaniyah², Runik Puji rahayu³
agustin@gmail.com, alfi@unira.ac.id, runik84@gmail.com
^{1,2,3} Universitas Madura

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Alim Mix. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel semua karyawan yang ada di perusahaan tersebut 50 orang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, kemudian dianalisis menggunakan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020, budaya organisasi sebesar 0,000, dan komitmen organisasi sebesar 0,035, yang semuanya lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Beta tertinggi sebesar 0,510. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi yang positif dapat memberikan dampak paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan budaya organisasi yang sehat dan berorientasi pada kinerja, diiringi dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional serta peningkatan komitmen karyawan. Kombinasi ketiga faktor tersebut diyakini mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, loyal, dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and organizational commitment on employee performance, both partially and simultaneously, and to determine which variables have a dominant influence on employee performance at PT. Jaya Alim Mix. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis, with a sample size of 50 employees. Data were obtained through questionnaires distributed to employees and then analyzed using t-tests, F-tests, and coefficients of determination.

The results indicate that the three independent variables transformational leadership, organizational culture, and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. Partially, transformational leadership has a significance value of 0.020, organizational culture 0.000, and organizational commitment 0.035, all of which are less than 0.05. Simultaneously,

these three variables also have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the analysis shows that organizational culture is the variable with the most dominant influence on employee performance, with the highest Beta value of 0.510. These findings indicate that fostering a positive organizational culture can have the greatest impact on improving employee performance. Therefore, companies are advised to strengthen the implementation of a healthy, performance-oriented organizational culture, accompanied by the adoption of a transformational leadership style and increased employee commitment. The combination of these three factors is believed to be capable of creating high-performing, loyal human resources who contribute optimally to achieving organizational goals.

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

1. Pendahuluan

Manajemen SDM menjadi pokok esensial yang dibutuhkan dalam perusahaan guna mendukung implementasi strategi bisnis yang efektif dan meningkatkan daya saing perusahaan (Almasri, 2016). Secara luas manajemen sumber daya manusia mencakup proses memanajemen sumber daya secara optimal dan efisien dengan melakukan perencanaan, dorongan, pengendalian yang dilakukan melalui rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi, dan lain-lain dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama (Sofie & Fitria, 2018; Rahman, Matnin, & Rohmiyati, 2024; Soleh, Fajriah, & Rahman, 2024). Tujuan bersama suatu perusahaan akan mudah tercapai seiring dengan peranan dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu jika digunakan secara maksimal (Amin, Mas'udi, Mannan, & Rahman, 2024; S. E. Fadali Rahman, 2022). Kondisi ini disebabkan karena dengan sumber daya manusialah usaha perusahaan dapat dilaksanakan sekaligus SDM sebagai tenaga kerja untuk perusahaan itu sendiri (Saifudin & Kusumawati, 2020).

Leadership menurut Robbins & Judge (2017: 249) yaitu *skill* yang dimiliki guna dijadikan sebagai dorongan suatu tim mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Lantas definisi gaya kepemimpinan transformasional secara umum ialah sebuah sikap pemimpin yang mencurahkan rasa perhatiannya untuk kebutuhan setiap individu, sikap tersebut mengubah pola pikir setiap individu atas masalah tertentu dengan cara membantu mereka menghadapi masalah lama dengan teknik yang baru (Nugroho, 2019; Puspasari et al., 2021). Sedangkan untuk kepemimpinan transformasional sendiri diartikan sebagai model kepemimpinan yang memfokuskan tindak lanjut individu untuk terlibat dengan individu yang lain dan membangun relasi yang akan menaikkan derajat kepercayaan pemimpin ataupun pengikutnya (Gunawan & Netra, 2017).

Sebuah sistem berbagi arti yang ditunjukkan oleh anggota, lantas keadaan tersebut menjadi pembeda organisasi satu dengan organisasi lainnya termasuk menggambarkan karakteristik umum dari kultur organisasi dan memperlihatkan bagaimana anggota dalam memandang karakteristik dari budaya organisasi tersebut merupakan definisi dari budaya organisasi (Robbins & Judge, 2017; Mukarromah et al., 2023). Budaya organisasi merujuk pada prinsip yang dilaksanakan oleh para anggota di dalam organisasi sehingga kemudian dapat menjadi efek atas pola berperilaku saat bekerja, serta merupakan wujud dari kumpulan karakter utama yang dijunjung oleh suatu organisasi (Badu & Djafri, 2017: 110). Sehingga bisa diartikan budaya memiliki sifat mengikat lalu menyatukan paradigma suatu kelompok yang berkarakteristik berbeda, dan akhirnya menjadi satu cara berperilaku yang selaras (Mulyadi, Rahman, & Niode, 2022).

Komitmen ialah perilaku anggota dalam memanifestasikan dedikasi secara berkelanjutan di dalam organisasi, dimana anggota tersebut merefleksikan perhatiannya kepada organisasi, keberhasilan serta kemajuan yang mendatang (Musyafidah, 2018; Rahman, Pratikto, Fulgentius, & Handayati, 2024). Lantas makna komitmen organisasi yang lain yaitu tahap ketika karyawan mampu mengidentifikasi dirinya sendiri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan diantaranya bersedia bekerja dengan keras, mau berkorban, serta memiliki keinginan untuk memberikan kesetiaan (Pane & Fatmawati, 2017). Kinerja karyawan ialah kemampuan seorang karyawan saat meraih persyaratan kerja yang perlu diselesaikan tepat pada waktunya, menghasilkan

output berkualitas, serta mengikuti visi misi organisasi di dalam suatu perusahaan (Arya et al., 2018; Rahman, Sudarmiatin, & Hermawan, 2023). Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara bentuk dan jumlah yang diraih oleh karyawan pada saat bekerja dengan mengikuti prosedur dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Kinerja karyawan juga dicerminkan dengan seperti apa karyawan tersebut berperilaku secara keseluruhan yang erat kaitannya dengan peran dan tugasnya dalam organisasi (Bawono & Mustofa, 2017: 16).

Kinerja (*performance*) dijelaskan dengan hasil pencapaian atas proses bertingkah laku dimana kinerja di tempatkan ke dalam bidang yang erat kaitannya dengan kegiatan SDM (Rizal & Pasigai, 2017; Rahman, Handayati, & Sonhaji, 2023). Kemudian menurut Wahyono et al. (2020) kinerja karyawan memiliki arti sebagai kontribusi yang diberikan kepada perusahaan meliputi kualitas hasil, jumlah produksi, waktu yang diberikan kepada perusahaan dan tingkat absensi. Dalam konteks perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki sumber daya finansial yang kuat, namun juga sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Nurlatipah, Rahman, & Toha, 2023). SDM menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai target dan mempertahankan keunggulan bersaing jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang mampu mengintegrasikan kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, serta komitmen karyawan yang tinggi (Rahman, Sa'adah, et al., 2024). Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu model kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih dari sekadar tanggung jawab formal mereka, karena pemimpin transformasional berperan dalam membentuk nilai, sikap, dan perilaku karyawan yang sejalan dengan visi organisasi (Rahman & Wafi, 2023).

Lebih lanjut, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh peran kepemimpinan, tetapi juga oleh seberapa kuat budaya organisasi ditanamkan dan dihidupi oleh seluruh anggota. Budaya organisasi yang positif dapat menjadi pendorong utama terciptanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim (Falahuddin, Kamil, & Rahman, 2024). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi, tanggung jawab, dan loyalitas yang besar terhadap organisasi. Dengan demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan menjadi penting untuk dikaji secara mendalam guna menemukan pola yang dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan potensi SDM-nya. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi (Fauji et al., 2023).

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

a) Kepemimpinan Transformasional

Jasmine (2014) mengartikan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selanjutnya A. Dale Tingle (2010) mengartikan kepemimpinan transformasional adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Pustaka, 2010). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Selanjutnya Robbins dalam Emron Edison dkk (2016), gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan

penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka (Rahman, Maulidiyah, Maysyaroh, Ningsih, & Nahdia, 2023).

b) Budaya Organisasi

Fahmi (2017), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Selanjutnya Torang (2013), budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Effendy (2015) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Sedarmayanti (2017) mengemukakan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini (Bari, Rahman, Ramsi, & Salehoddin, 2024).

c) Komitmen Organisasi

Mowday, et.al (2011) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi (Dwiaryanti, Rahman, Rifqiyadi, & Sholeh, 2023).

Arnanta, (2017) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner dan Kinicki (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Selanjutnya Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

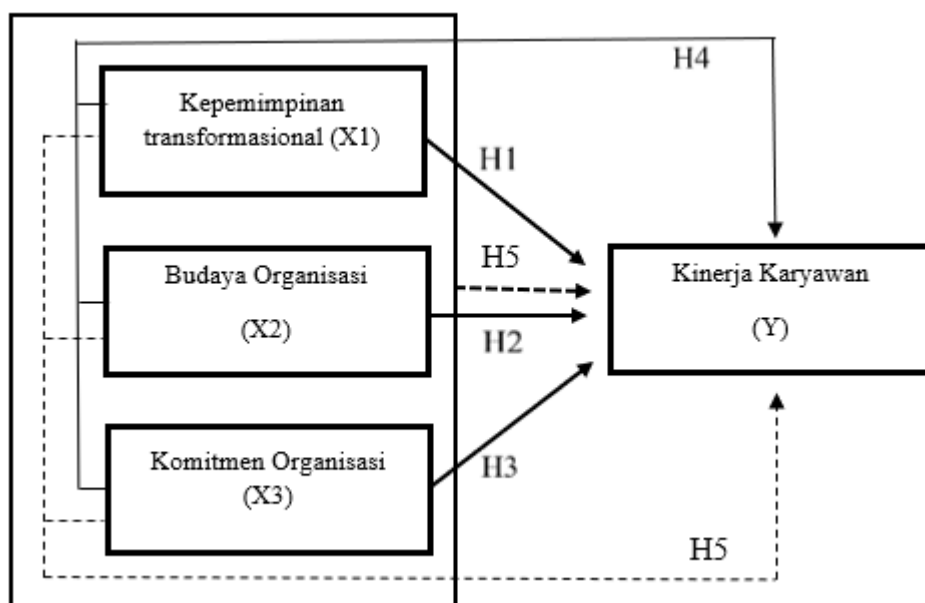
d) Kinerja Karyawan

Yonita & Aprilyanti, (2022) kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Selanjutnya Yayat (2017:30) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Karyawan akan bekerja dengan produktif berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah insentif, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berbagai faktor lainnya (Rahman, Azizah, & Kamiliya, 2022).

Wirawan (2015:5), kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Selanjutnya Sutrisno (2017:2), kinerja karyawan adalah pengelolaan dan pendayagunaan serta dikembangkan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan (Rahman, 2022).

3. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2002) memberikan pengertian kerangka konseptual atau kerangka berpikir sebagai sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual
Sumber: Robbins & Judge (2017)

Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis Utama (H1): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis Kedua (H2): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis Ketiga (H3): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis Keempat (H4): Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Alim Mix Kabupaten Sampang.
- Hipotesis Kelima (H5): Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Alim Mix Kabupaten Sampang.
- Hipotesis Keenam (H6): Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Alim Mix Kabupaten Sampang.

4. Metode Penelitian

Riset ini menggunakan jenis riset yakni kuantitatif, lebih singkatnya riset kuantitatif ialah jenis penelitian alamiah secara tersistem atas fenomena tertentu yang berkaitan (Sodik & Siyoto, 2015). Metode kuantitatif berfungsi ketika untuk menentukan populasi dan sampel yang representatif, lalu teknik memperoleh datanya digunakan sebuah instrumen riset, serta tujuan selanjutnya guna menguji dugaan sementara terhadap variabel yang ingin diteliti (Sugiyono, 2013: 8). Populasi adalah proses pengelompokkan generalisasi atas jumlah keseluruhan obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik berbeda dan sebelumnya sudah ditetapkan oleh peneliti guna dipahami yang kemudian diambil maknanya (Handayani, 2020). Dalam riset ini populasi yang digunakan peneliti yakni keseluruhan karyawan PT. Jaya Alim Mix Kabupaten Sampang yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel dimaknai dengan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel untuk riset ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana peneliti akan memakai keseluruhan anggota populasi (Rahman & Pratikto, 2022). Hal tersebut memang lazim dilaksanakan apabila jumlah atas populasi yang sebenarnya relatif sedikit, yakni tidak lebih dari 30 orang (Sugiyono, 2013: 85). Target sampel yang peneliti pilih merupakan seluruh karyawan PT. Jaya Alim Mix Kabupaten Sampang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survey menggunakan media angket (kuesioner). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner adalah penelitian yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:137).

Pengujian hipotesis dengan Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Uji f bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2021).

5. Hasil Dan Pembahasan

PT. Jaya Alim Mix, yang dikenal juga sebagai PT. Sejahtera Jaya Alim Mix, didirikan setelah H. Ali Mukodas Said, SH, kembali ke kampung halamannya di Sampang pada tahun 1979. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan produk ready mix concrete dan memiliki Batching Plant yang siap memproduksi berbagai jenis beton dengan mutu yang berbeda-beda, seperti K-175 hingga K-500. Dalam operasionalnya, PT. Jaya Alim Mix berkomitmen untuk menjaga kualitas dan memenuhi standar yang ditetapkan, termasuk memiliki laboratorium yang telah mendapatkan Uji Tera dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. Jaya Alim Mix Kabupaten sampang sebanyak 50 Responden. Dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 44 orang dan karyawan perempuan sebanyak 6 orang.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan atau untuk mengetahui apakah setiap item-item pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur aspek-aspek pembentuk masing variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Suatu item dikatakan valid jika nilai signifikansi < 0.05 , dan untuk r tabel $> 0,273$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Mean	r-Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,596	0,273	Valid
Budaya Organisasi	0,756		

Komitmen Organisasi	0,546
Kinerja Karyawan	0,668

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai korelasi (r -hitung) yang lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,273. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid, artinya data yang diperoleh dari responden dapat dipercaya dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya untuk menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian.

2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada variabel X1, X2, X3 dan Y digunakan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan dapat dipercaya jika pernyataan pada variabel yang diukur memberikan hasil yang tetap atau sama ketika pengukuran dilakukan secara berulang. Pada uji reliabilitas konsistensi internal koefisien Cronbach's Alpha untuk semua variabel berada pada tingkat yang dapat diterima di atas 0,60. Pengujian reliabilitas terhadap variabel - variabel tersebut sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Mean	r-Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,782	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,772		
Komitmen Organisasi	0,778		
Kinerja Karyawan	0,770		

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) lebih besar dari nilai standar reliabilitas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen pengukuran dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga jawaban responden terhadap item-item pertanyaan bersifat stabil dan dapat diandalkan. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, artinya mampu menghasilkan data yang konsisten jika digunakan kembali dalam pengukuran yang serupa.

3. Analisis Regresi berganda

Penelitian ini memiliki persamaan regresi yaitu pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan regresi berganda yang dapat didistribusikan ke dalam model estimasi tersebut, yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. error	
(Contant)	.359	3.070	
Kepemimpinan Transformasional	.190	.079	.268
Budaya Organisasi	.535	.120	.510
Komitmen Organisasi	.169	.078	.251

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 0,359 yang menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kinerja

karyawan akan tetap sebesar 0,359. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,190 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,190 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Selanjutnya, budaya organisasi memiliki koefisien regresi tertinggi yaitu 0,535, yang berarti budaya organisasi memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Sedangkan komitmen organisasi memiliki koefisien sebesar 0,169 yang menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.663 ^a	0.439	0.403	2.907

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,663 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,439 berarti bahwa sebesar 43,9% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,403 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan, model ini masih mampu menjelaskan 40,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,907 menunjukkan tingkat kesalahan standar dalam memprediksi nilai kinerja karyawan, di mana semakin kecil nilai ini menandakan semakin baik kemampuan model dalam melakukan prediksi.

5. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan melihat signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi dengan signifikansi $< 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. error			
(Constant)	.359	3.070		.117	.907
Kepemimpinan Transformasional	.190	.079	.268	2.416	.020
Budaya Organisasi	.535	.120	.510	4.454	.000
Komitmen Organisasi	.169	.078	.251	2.177	.035

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa secara parsial ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,416 dengan tingkat signifikansi 0,020 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung tertinggi yaitu

4,454 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti budaya organisasi memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,177 dengan nilai signifikansi 0,035 ($< 0,05$), yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana budaya organisasi menjadi faktor yang paling kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

6. Uji f

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model. Uji signifikan ini meliputi pengujian signifikan persamaan regresi secara keseluruhan. Jika nilai sig. $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 6. Hasil Uji f

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	304.761	3	101.587	12.020	.000 ^b
Residual	388.759	46	8.451		
Total	693.520	49			

Sumber : Data Primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,020 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Artinya, secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000) mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen secara bermakna. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

6. Pembahasan

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik pada kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,190. Diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama diterima, artinya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,190 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,190 satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta membangun hubungan yang positif dengan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil ini juga memperkuat teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan visi yang jelas, serta memperhatikan kebutuhan individu karyawan dapat mendorong peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena mereka tidak hanya bekerja demi memenuhi

kewajiban, tetapi juga terdorong oleh rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap visi organisasi. Oleh karena itu, temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

- b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik pada budaya organisasi (X2) Hal ini menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar bernilai positif sebesar 0,535. Diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama diterima, artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,535 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Temuan ini mencerminkan bahwa nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja, loyalitas, dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, terarah, dan berorientasi pada hasil. Ketika karyawan memahami dan menyerap nilai-nilai organisasi, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, budaya kerja yang positif dapat memperkuat kerja sama tim, meningkatkan kepuasan kerja, dan menumbuhkan rasa saling percaya antara pimpinan dan karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga menjadi faktor strategis yang mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

- c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik pada komitmen organisasi (X3) Hal ini menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar bernilai positif sebesar 0,169. Diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,035 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama diterima, artinya komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X3) sebesar 0,169 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,169 satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,035 yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterikatan emosional dan loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung bekerja dengan lebih antusias, disiplin, dan produktif untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, hasil ini juga menegaskan pentingnya peran organisasi dalam menumbuhkan komitmen karyawan melalui lingkungan kerja yang mendukung, kebijakan yang adil, serta sistem penghargaan yang memotivasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya akan memiliki rasa memiliki (sense of belonging) yang kuat terhadap organisasi, sehingga mereka berupaya memberikan hasil kerja terbaik. Komitmen organisasi yang tinggi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga mendorong stabilitas dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan menjaga daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

- d) Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis keempat diterima, artinya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa model regresi yang digunakan layak dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pada aspek kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara serentak akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut, hasil ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu faktor saja, melainkan melalui sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif, budaya organisasi yang kuat, dan komitmen yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Pemimpin yang transformasional mampu menumbuhkan budaya kerja positif dan memperkuat rasa komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika ketiga faktor ini berjalan secara selaras, karyawan akan lebih termotivasi, bersemangat, dan memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi merupakan kunci strategis dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

e) Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi yang dilakukan, ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi ditemukan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh nilai sig yang diperoleh untuk masing-masing variabel, yang semuanya kurang dari 0,05. Kepemimpinan transformasional Dengan nilai t sebesar (2.416) dan sig (0.020), kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi menunjukkan nilai t tertinggi (4.454) dan sig terendah (0.000), yang menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi Komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t sebesar (2.177) dan sig (0.035). Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel ini saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam membentuk serta meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan arah yang jelas bagi karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal. Budaya organisasi yang kuat memberikan kerangka nilai dan norma yang menumbuhkan disiplin, kerja sama, serta rasa tanggung jawab di antara karyawan. Sementara itu, komitmen organisasi memastikan bahwa karyawan memiliki rasa memiliki dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Ketiga faktor ini bekerja secara terpadu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan berkelanjutan.

Selain itu, temuan ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara aspek kepemimpinan, nilai-nilai budaya kerja, dan tingkat komitmen karyawan. Pimpinan perusahaan tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator dan teladan dalam menanamkan nilai-nilai positif organisasi.

Dengan budaya organisasi yang sehat dan komitmen karyawan yang tinggi, organisasi akan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, sinergi antara ketiga variabel ini menjadi fondasi utama dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan.

f) Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja

Dalam analisis ini, untuk menentukan variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, kita melihat nilai Standardized Coefficients (Beta) dari masing-masing variabel Kepemimpinan Transformasional: 0.268, Budaya Organisasi: 0.510, Komitmen Organisasi: 0.251. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai Beta tertinggi (0.510) menunjukkan bahwa perubahan dalam budaya organisasi akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan perubahan dalam kepemimpinan transformasional atau komitmen organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja, karena karyawan yang merasa nyaman dan terlibat dalam budaya organisasi cenderung lebih produktif. Meskipun kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan, nilai Beta yang lebih rendah (0.268) menunjukkan bahwa meskipun penting, pengaruhnya tidak sebesar budaya organisasi. Namun, kepemimpinan yang baik tetap penting untuk membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang positif. Dengan nilai Beta terendah (0.251), komitmen organisasi juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak sekuat budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen penting, faktor-faktor lain seperti budaya dan kepemimpinan mungkin lebih berpengaruh dalam penelitian ini.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Namun, budaya organisasi memiliki pengaruh dominan, yang menunjukkan pentingnya menciptakan dan memelihara budaya yang positif dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Jaya Alim Mix. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk fokus pada pengembangan budaya organisasi yang kuat, di samping menerapkan kepemimpinan yang transformasional dan meningkatkan komitmen karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan arah yang jelas bagi karyawan, sehingga mampu mendorong peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada hasil, di mana nilai-nilai, norma, serta kebiasaan positif mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin dan kolaboratif. Komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang memperkuat rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara individu, tetapi juga memiliki kekuatan sinergis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memperkuat budaya organisasi yang positif serta menumbuhkan komitmen yang tinggi dari karyawan. Ketika ketiganya berjalan selaras, organisasi akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan yang inspiratif, budaya organisasi yang kuat, dan

komitmen yang tinggi merupakan kunci strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Adapun dari ketiga variabel yang diteliti, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien Beta tertinggi sebesar 0,510. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan memberikan dampak yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan peningkatan pada aspek kepemimpinan transformasional maupun komitmen organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan upaya pada penguatan budaya organisasi yang positif, diikuti dengan pengembangan gaya kepemimpinan transformasional serta peningkatan komitmen karyawan. Strategi ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Arnanta, I. G. P. (2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3314–3341.
- Amin, Moh. Roqibul, Mas'udi, Ahmad, Mannan, Abd., & Rahman, Fadali. (2024). Marketing Manuvers Based on Jamaah Involved for Savings Products in Increasing of Customers at Microfinance. *Sahwahita: Community Engagement Journal*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.69965/sahwahita.v1i2.46>
- Arnanta, I. Gede Putra. (2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3314–3341.
- Bari, Abdul, Rahman, Fadali, Ramsi, Moh, & Salehoddin, Salehoddin. (2024). Implementasi Tabungan Mudharabah Dengan Sistem Jemput Bola Di Bmt Ugt Nusantra Cabang Waru. *Prospeks: Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 379–391. <https://doi.org/10.32806/ppsv2i1.295>
- Dwiaryanti, Risca, Rahman, Fadali, Rifqiyadi, Achmad, & Sholeh, Badrus. (2023). Peran Bmt Ugt Nusantara Capem Proppo Dalam Membangun Kesejahteraan Pedagang Kecil Di Pasar Panaguan Desa Panaguan Kecamatan Proppo, Pamekasan. *Prospeks: Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 231–237. <https://doi.org/10.32806/ppsv1i2.279>
- Falahuddin, Moh. Arif, Kamil, Ahmad, & Rahman, Fadali. (2024). Implementation of Rahn and Murabahah Agreements at KSPPS BMT NU East Java Mayang Jember Branch. *Malacca: Journal of Management and Business Development*, 1(1), 23–30. <https://doi.org/10.69965/malacca.v1i1.50>
- Fauji, Diah Ayu Septi, Utami, Budi, Nurjannah, Dewi, Rahadjeng, Erna Retno, Aisyah, Esy Nur, Subhan, Ega Saiful, Rahman, Fadali, Puspasari, Ismayantika Dyah, Saptaria, Lina, Mahmud, Mahmud, Mukhlis, Imam, & Soetjipto, Budi Eko. (2023). Optimalisasi Wisata Belanja pada Kampung UKM. *Kontribusi: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 150–159. <https://doi.org/10.53624/kontribusi.v3i2.204>
- Ghozali. (2021). Sampel Penelitian. *Repository STIE Indonesia*, 23–32.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015*, 5(3), 248–253.
- JASMINE, KHANZA. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 20–64.
- Mukarromah, Luluk, Rahman, Fadali, Kamilah, Anisatul, Rusmiati, Wika, Agama, Institut, Pamekasan, Islam Al khairat, & Strategi, Kata. (2023). Strategi Pemasaran Produk PG Krebet Baru Bululawang Malang. *Ico Edusha*, 4(1), 95–103. Retrieved from <https://prosiding.stainim.ac.id>
- Mulyadi, Tirta, Rahman, Fadali, & Niode, Idris Yanto. (2022). The Role of Student Cooperatives in Improving Entrepreneurship Spirit (Study on Cooperative Students of Gorontalo University). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Vol. 5, pp. 26839–26845. Retrieved from <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6729>
- Nurlatipah, Wita Sri, Rahman, Fadali, & Toha, Mohamad. (2023). Analysis of Financial Ratios on

- The Performance of Muamalat Indonesia Bank. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, Vol. 2, pp. 54–77. <https://doi.org/10.31538/mjifm.v2i1.13>
- Puspasari, Ismayantika Dyah, Fauji, Diah Ayu Septi, Arisman, Kh, Emilia, Rahadjeng, Erna Retno, Nurjannah, Dewi, Subhan, Ega Saiful, Mahmud, Utami, Budi, Aisyah, Esy Nur, Saptaria, Lina, & Rahman, Fadali. (2021). Manajemen umkm dan kewirausahaan: Tinjauan Teori dan Review Riset. *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantra PGRI Kediri*, pp. 1–196. Retrieved from http://repository.unpkediri.ac.id/id/eprint/4309%0Ahttp://repository.unpkediri.ac.id/4309/1/Manajemen_UMKM_dan_Kewirausahaan.pdf
- Rahman, Fadali, Azizah, Nor, & Kamiliya, Nor. (2022). Analisis Rasio Penjaminan Kredit Usaha Rakyat Pada PT. Jamkrindo Pamekasan Di Masa Pandemi. *JURISY: Jurnal Ilmiah Syariah*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.37348/jurisy.v2i2.189>
- Rahman, Fadali, Handayati, Puji, & Sonhaji. (2023). The Effect of Buying and Selling Financing and Profit Sharing Financing on Financial Performance at BPRS Bhakti Sumekar. *Internasional Journal of Integrative Sciences*, Vol. 2, pp. 217–230. Retrieved from <https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijis>
- Rahman, Fadali, Matnin, Matnin, & Rohmiyati, Rohmiyati. (2024). Peran Kspps Nuri Cabang Batu Marmar Untuk Membantu Perekonomian Usha Mikro Dimasa Pandemic Covid 19. *Currency: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 44–63. <https://doi.org/10.32806/vtq3w673>
- Rahman, Fadali, Maulidiyah, Nurul, Maysyaroh, Siti, Ningsih, Siti Suharti, & Nahdia, Tsuaibatun. (2023). Deposito berhadiah win solution di masa pandemi pada bprs sarana prima mandiri pamekasan * 1. *Prospeks: Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, Vol. 1, pp. 1–6. Retrieved from [webhttps://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/PROSPEKS](http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/PROSPEKS)
- Rahman, Fadali, & Pratikto, Heri. (2022). Sibisa Al Khairat Pamekasan Cooperative Financial Ratios During the Pandemic. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol. 9, pp. 445–454. Retrieved from <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v9i6.3781>
- Rahman, Fadali, Pratikto, Heri, Fulgentius, Danardana Murwani, & Handayati, Puji. (2024). Kurdish Studies the Influence of Spirituality on Business Performance is Mediated by Loan Repayment Commitments and Moderated by MSE Business Innovation. *Kurdish Studies*, pp. 2051–4883. Retrieved from www.KurdishStudies.net
- Rahman, Fadali, Sa'adah, Nurul, Karimah, Karimah, Ariska Wulandari, Yeni, Qomariyah, Nurul, & Jannah, Wardatul. (2024). Green Banking Terhadap Nilai Cash Flow Di Bprs Bhakti Sumekar Kcp Pamekasan. *Prospeks: Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 267–276. <https://doi.org/10.32806/pp.v2i1.284>
- Rahman, Fadali, Sudarmiatin, Sudarmiatin, & Hermawan, Agus. (2023). Marketing Digitalization in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) of Pamekasan Regency in Post-Pandemic. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, Vol. 6, pp. 154–167. <https://doi.org/10.31538/ijse.v6i1.1916>
- Rahman, Fadali, & Wafi, Abd. (2023). Pengaruh Pembiayaan Murabahah Terhadap Profitabilitas (Roa) Sibisa Al-Khairat Pamekasan. *CURRENCY: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 1(2), 112–124. <https://doi.org/10.32806/ccy.v1i2.231>
- Rahman, S. E. Fadali. (2022). *Manajemen Pemasaran Syariahkonsep Dasar, E-Marketing, Dan Strategi*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Sodik, & Siyoto. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. *Dasar Metodologi Penelitian*, 83–84.
- Soleh, Noris, Fajriah, Fajriah, & Rahman, Fadali. (2024). Kontribusi mahasiswa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mewujudkan visi Indonesia Emas 2045. *Journal of Smart Education and Learning*, 1(1), 22–28. <https://doi.org/10.53088/jsel.v1i1.978>
- Yonita, Veronica, & Aprilyanti, Rina. (2022). Analisis Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang). *ECo-Fin*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>

- Byarwati, A. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI INSTITUT STIAM I JAKARTA*. 4(1), 61–76.
- Ghozali. (2021). Sampel Penelitian. Repository STIE Indonesia, 23–32. <http://repository.stei.ac.id/9143/>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2010). 2.1.2 Motivasi Kerja 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja. 8–46.
- JASMINE, K. (2014). 濟無No Title No Title No Title. Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 20–64.
- Merlinnia Sandra Dewi, Kusuma Chandra Kirana, & Didik Subiyanto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi). Jurnal Kolaboratif Sains, 5(8), 534–544. <https://doi.org/10.56338/jks.v5i8.2702>
- Sabrinasyah, A. L., Nst, M. S. A., & Harahap, R. D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada BSI KCP Medan Adam Malik JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN]. 6(1), 193–200.
- Sodik, & Siyoto. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. Dasar Metodologi Penelitian, 83–84.
- Yonita, V., & Aprilyanti, R. (2022). Analisis Penerapan Prinsip–prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang). ECo-Fin, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>