

Peran Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Komitmen Organisasi sebagai Mediator

Dwi Magniatun^{1*}, Mahmud²

dwimugniatun@gmail.com*, memettdompu@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis^{1,2}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai mediator pada Kantor Camat di Kabupaten Dompu. Metode penelitian kuantitatif kausalitas, dengan teknik sampel jenuh sebanyak 47 pegawai. Kuesioner merupakan teknik pengumpul data yang utama dan didukung observasi, dokumentasi dan wawancara serta studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS v3. Hasil penelitian menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, tidak terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai, terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan kepemimpinan transaksional secara tidak langsung berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, sementara budaya organisasi tidak secara positif berhubungan dengan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

 Karya ini dilisensikan di bawah [lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Lisensi Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja optimal, membangun kolaborasi tim, dan menciptakan kepemimpinan yang efektif Robbins, S.R & Judge, (2019). Pengelolaan SDM yang baik, termasuk seleksi dan pelatihan yang tepat, mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang mampu memanfaatkan SDM secara maksimal dapat meraih keberhasilan lebih besar. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif menjadi faktor krusial dalam memastikan efisiensi dan efektivitas organisasi Lina Saptaria, (2021). Sumber daya manusia dapat dinilai melalui kinerja yang dimilikinya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara umum.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, terutama di sektor pemerintahan. Dalam konteks kantor Camat di Kabupaten Dompu, peningkatan kinerja pegawai menjadi isu strategis mengingat tugas dan tanggung jawabnya yang berperan dalam pelayanan publik. Kinerja pegawai yang optimal dapat tercapai apabila dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Peningkatan kinerja dalam manajemen SDM memerlukan fokus pada pembinaan keterampilan pegawai, memberikan *self reward*, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Di era globalisasi yang semakin ketat, pegawai

dituntut memiliki kemampuan yang terus berkembang agar dapat bersaing dan berkontribusi maksimal dalam tujuan-tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya, pemberdayaan pegawai melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan, karena pelatihan mampu mempengaruhi kinerja pegawai di dalam instansi tersebut.

Dalam konteks pemerintahan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang camat berperan penting dalam memotivasi dan merangkul pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu metode gaya kepemimpinan yang diperankannya adalah gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Bass, (2003) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pemberian penghargaan dan hukuman berdasarkan kinerja pegawai. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, kepemimpinan transaksional sering digunakan untuk memastikan bahwa tugas-tugas administratif berjalan dengan lancar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Yeni, (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi yang memiliki struktur hierarkis kuat, seperti instansi pemerintahan.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Edgar Schein, (2005) mengungkapkan bahwa kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang diterima oleh anggota organisasi. Pawirosumarto, (2017) menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Studi yang dilakukan oleh (Denison, 2006; Mahmud, 2024) membuktikan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Namun, hubungan antara kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai tidak selalu bersifat langsung. Faktor lain seperti komitmen organisasi dapat menjadi mediator yang memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja Meyer, (1990). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi kerja yang lebih tinggi, dan kinerja yang lebih baik.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Penelitian oleh Avolio, (2004) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Mahmud, (2024) menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan komitmen pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks pemerintahan, penelitian oleh Fauzan, (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan paparan di atas, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai kantor camat di Kabupaten Dompu, dengan mempertimbangkan peran komitmen

organisasi sebagai mediator. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan serta memberikan rekomendasi bagi para pemimpin organisasi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan membangun budaya kerja yang lebih produktif.

Selain terdapat fenomena seperti yang telah dipaparkan diatas, berikut disajikan penelitian terdahulu yang menunjukkan kesenjangan yang menghubungkan kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Empirical Research Gap

Variabel	Peneliti	Temuan	Keterangan
Gaya kepeimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai	(Burhanudin & Kurniawan, 2020; Agusthina et al, 2021; Septiawan, 2024; Rifqi Sakti Adinata, 2024) (Opan arifudin, 2020, Katim & Wiliyawati, 2016, yendra, and ri, 2019)	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Terdapat perbedaan temuan gaya kepeimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut
Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	(Julianingsih & Nisawati, 2023; Bisma et al., 2023; Eska Kristie et al 2024) (Ikhsan, 2021; Syanan & Magdalena, 2023; Febriani & Ramli, 2023)	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Terdapat perbedaan temuan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut

Sumber. Data sekunder. 2025

Berdasarkan pada tabel 1. beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam dan tidak konsisten terkait pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga nampak ada kesenjangan secara bukti empiris dan penting untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Banyak penelitian yang membuktikan penelitian yang menghubungkan kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang secara langsung, tetapi masih sedikit yang melakukan penelitian dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Urgensi dalam penelitian ini pertama, suatu instansi khususnya Kantor Camat menghadapi berbagai tantangan besar dalam hal Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai, Kedua, gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, kinerja pegawai, komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi termasuk dalam organisasi Kantor Camat Kabupaten Dompu Di Nusa Tenggara Barat.

Kajian Pustaka

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang menerapkan hubungan timbal balik dimana pegawai yang melakukan tugas sesuai target suatu organisasi akan mendapatkan *reward* atas pencapaiannya. Menurut Robbins, S.R & Judge, (2019) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana menghubungkan motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Indikator dalam mengukur kepemimpinan transaksional terdiri dari: 1). Imbalan Kontijen (*Contingensi Reward*) yaitu pemimpin menetapkan tugas dan imbalan bagi bawahan serta menyoroti kesalahan, menunda keputusan, atau menghindari faktor pemicu kesalahan. 2). Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*) yaitu pemimpin memantau penyimpangan dari standar dan segera mengambil tindakan perbaikan. 3). Manajemen eksepsi pasif (*Passive Management by Exception*) yaitu pemimpin melakukan tindakan jika standar tidak tercapai.

Budaya Organisasi

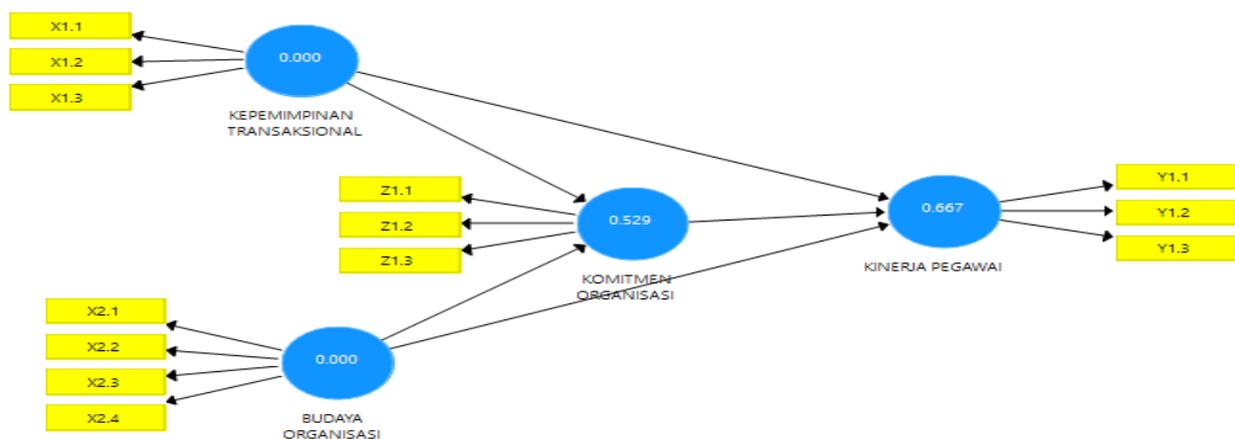
Budaya organisasi adalah sistem norma dan kepercayaan dalam organisasi yang mempengaruhi interaksi dan kinerja. Budaya ini dibentuk oleh pendiri, pemimpin, dan anggota, serta diperbarui secara berkelanjutan. Berfungsi sebagai identitas, pemicu komitmen, dan penguat sistem sosial, budaya organisasi yang kuat mendorong tanggung jawab, profesionalisme, dan pencapaian tujuan Pawirosumarto, (2017). Indikator dalam mengukur budaya organisasi terdiri dari 1). Inovasi dan Pengambilan Resiko yaitu mendorong pegawai untuk berinovasi dan mengambil risiko dapat meningkatkan kinerja melalui penciptaan ide-ide baru serta solusi kreatif. 2). Perhatian Detail yaitu menekankan ketelitian yang cermat dan akurat dalam menjalankan tugas, 3). Orientasi Hasil yaitu fokus pada hasil mendorong pegawai bekerja lebih keras untuk mencapai target, 4). Orientasi Tim yaitu organisasi peduli pada kesejahteraan pegawai menciptakan lingkungan kerja positif, meningkatkan motivasi, dan kinerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi serta upaya mereka dalam mencapai tujuannya. Komitmen ini mencerminkan keterikatan individu untuk tetap menjadi bagian organisasi dan berkontribusi aktif, komitmen organisasi mencakup dukungan pegawai terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk bertahan di dalamnya. Komitmen ini juga melibatkan kerja keras, identifikasi dengan nilai organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggotanya Meyer, (1990). Indikator dalam mengukur komitmen organisasi terdiri dari 1). Komitmen Afektif yaitu kecintaan pegawai terhadap organisasi mendorong kemauan untuk tetap bertahan dan membangun hubungan sosial. 2). Komitmen Keberlanjutan yaitu perasaan berat meninggalkan organisasi muncul karena kebutuhan untuk bertahan, pertimbangan biaya keluar, dan penghargaan atas partisipasi dalam organisasi. 3). Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib bertahan dalam organisasi muncul dari tanggung jawab yang didasari nilai, norma, dan keyakinan pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Na-Nan, (2018), dalam upaya menyelesaikan tugas dan pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab yang diberikan seorang pegawai atau sekelompok pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan job atau kriteria yang diberikan masing-masing, kinerja harus dapat diukur agar manajemen dapat menilai efisiensi dan efektivitasnya. Indikator dalam mengukur kinerja pegawai terdiri dari 1). Kuantitas yaitu jumlah hasil yang dicapai, diukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dan output yang diselesaikan. 2). Kualitas yaitu mutu hasil berdasarkan standar, mencerminkan ketaatan, disiplin, serta keterampilan pegawai 3). Ketepatan Waktu yaitu kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan memanfaatkan waktu secara optimal.



Sumber. Output simpls. 2025

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁. Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H₂. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H₃. Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- H₄. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- H₅. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H₆. Komitmen organisasi memediasi kepemimpinan transaksional pada kinerja pegawai
- H₇. Komitmen organisasi memediasi budaya organisasi pada kinerja pegawai.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa instrumen penelitian terstruktur dan data dianalisis secara statistik Sugiyono, 2019. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas, pendekatan kausalitas merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan pada Kantor Camat Dompus Kabupaten Dompus dengan 47 pegawai melalui teknik *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data kusioner. Alat analisis yang digunakan adalah SEM PLS

v3 melalui pengujian outer model, inner model, dan uji mediasi.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Valid
1.	Kepemimpinan Transaksional (X1)	X1.1	0,866
		X1.2	0,907
		X1.3	0,881
2.	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,882
		X2.2	0,885
		X2.3	0,901
		X2.4	0,899
3.	Komitmen Organisasi (Z)	Z1	0,919
		Z2	0,849
		Z3	0,891
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,882
		Y2	0,900
		Y3	0,898

Sumber. Output PLS. 2025

Tabel 2 menunjukkan kriteria untuk menguji validitas didasarkan pada nilai *standardized loading factor* (SLF) dan t-value. Suatu pernyataan dianggap valid jika nilai *Standardized Loading Factors* (SLF) harus melebihi 0,70.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach Alfa	Composite Reliability
1.	Kepemimpinan Transaksional	0,861	0,915
2.	Budaya Organisasi	0,914	0,940
3.	Komitmen Organisasi	0,863	0,917
4.	Kinerja Pegawai	0,874	0,922

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 3 menunjukkan reliabilitas suatu konstruk yang menggunakan indikator reflektif dapat diukur dengan menghitung nilai Cronbach's alpha dan composite reliability. Nilai Cronbach's alpha serta composite reliability harus melebihi 0,70.

Outer Model Evaluation Indikator Reliability

Tabel 4. Outer Loading Kepemimpinan Transaksional

No	Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	T-Statistik	P. Value
1.	X1.1 <- Imbalan Contijen	0,866	22.276	0.000
2.	X1.2 <- Manajemen Ekspensi Aktif	0,907	36.313	0.000
3.	X1.3 <- Manajemen Ekspensi Pasif	0,881	23.915	0.000

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai outer loading di atas 0,7 dan p-value di bawah 0,05, sehingga kepemimpinan transaksional memenuhi kriteria reliabilitas. Setiap indikator berkontribusi seimbang, dengan manajemen ekspensi aktif (X1.2) sebagai kontribusi terbesar, menunjukkan bahwa pemimpin memantau kinerja pegawai sesuai standar kerja.

Tabel 5. Outer Loading Budaya Organisasi

No	Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	T-Statistik	P. Value
1.	X2.1 <- Inovasi Pengambilan Resiko	0.881	23,242	0.000
2.	X2.2 <- Perhatian Detail	0.882	21.522	0.000
3.	X2.3 <- Orientasi Hasil	0.885	29.096	0.000
4.	X2.4 <- Orientasi Tim	0,901	28.598	0.000

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai outer loading di atas 0,7 dan p-value di bawah 0,05, sehingga budaya organisasi memenuhi kriteria reliabilitas. Setiap indikator berkontribusi seimbang, dengan indikator orientasi tim (X2.4) sebagai yang terbesar, menunjukkan bahwa Kantor Camat Dompu memperlakukan semua pegawai secara setara.

Tabel 6. Outer Loading Komitmen Organisasi

No	Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	T-Statistik	P. Value
1.	Z1 <- Komitmen Afektif	0,991	43.910	0.000
2.	Z2 < Komitmen Berkelanjutan	0,849	23.922	0.000
3.	Z3 < Komitmen Normatif	0,891	34,989	0.000

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai outer loading di atas 0,7 dan p-value di bawah 0,05, sehingga komitmen organisasi memenuhi kriteria reliabilitas. Setiap indikator berkontribusi seimbang dalam membentuk komitmen organisasi, dengan kontribusi terbesar dari komitmen afektif (Z1), yang mencerminkan pegawai merasa seperti bagian dari keluarga di Kantor Camat Dompu.

Tabel 7. Outer Kinerja Pegawai

No	Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	T-Statistik	P. Value
1.	Y1 <- Kuantitas	0,882	24.122	0,000
2.	Y2 < Kualitas	0,900	34.346	0,000
3.	Y3 < Ketepatan waktu	0,898	27.250	0,000

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai outer loading di atas 0,7 dan p-value di bawah 0,05, sehingga kinerja pegawai memenuhi kriteria reliabilitas. Setiap indikator berkontribusi seimbang, dengan indikator kualitas (Y2) sebagai yang terbesar, menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan tugas dengan mengutamakan kualitas.

Internal Concistency Reliability

Tabel 8. Internal Consistency Reability

No	Variabel Laten dan Indikator	Crombatc Alfa	Composite Reliability
1.	Kepemimpinan Transaksional	0.861	0.915
2.	Budaya Organisasi	0.914	0.940
3.	Komitmen Organisasi	0.863	0.917
4.	Kinerja Karyawan	0.874	0.922

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 8 menunjukkan semua konstruk memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,7, yang berarti bahwa semua konstruk tersebut dapat dianggap reliabel. Selain itu, nilai composite reliability untuk setiap konstruk juga lebih dari 0,7, sehingga variabel yang dianalisis memenuhi kriteria untuk reliabilitas.

Convergent Validity

Tabel 9. Hasil uji Convergent Validity

No	Variabel Laten dan Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
1.	Kepemimpinan Transaksional	0.7830
2.	Budaya Organisasi	0.795
3.	Komitmen Organisasi	0.786
4.	Kinerja Karyawan	0.798

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 9 menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5, yang berarti setiap konstruk memiliki nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga semua konstruk memenuhi syarat untuk validitas konvergen dan dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Tabel 10. Hasil uji Discriminant Validity

No	Variabel Laten dan Indikator	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transaksional	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi
1.	Budaya Organisasi	0.892			
2.	Kepemimpinan Transaksional	0.912	0.885		
3.	Kinerja Pegawai	0.896	0.888	0.894	
4.	Komitmen Organisasi	0.802	0.823	0.856	0.887

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 10 menunjukkan nilai AVE yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Inner model evaluation
Multicollinearity

Tabel 11. Uji multikolinieritas Variance Inflation Factor (VIF)

No	Konstruk	Indikator	VIF
1.	Kepemimpinan Transaksional	X1.1	2.019
		X1.2	2.578
		X1.3	2.186
2.	Budaya organisasi	X2.1	2.775
		X2.2	2.879
		X2.3	3.165
		X2.4	3.227
3.	Komitmen organisasi	Z1	2.999
		Z2	1.864
		Z3	2.537
4.	Kinerja pegawai	Y1	2.237
		Y2	2.413
		Y3	2.409

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 11 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai VIF di bawah 5, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dan semua indikator memenuhi kriteria untuk analisis lebih lanjut.

Coefficient of Determination (R²)

Tabel 12. Coefficient Of Determination(R²)

No	Variabel Endogen	R Square	R Squire Adjusted
1.	Kinerja Pegawai	0.864	0.855
2.	Komitmen Organsasi	0.693	0.679

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 12 menunjukkan bahwa X1, X2, dan Z menjelaskan 86,4% terhadap Y (R² = 0,864), menandakan model yang substansial. Selain itu, X1 dan X2 menjelaskan 69,3% terhadap Z (R² = 0,693), yang juga menunjukkan model yang baik.

Effect Size (f²)

Tabel 13. Effect Size (f²)

No	Variabel Eksogen	Kinerja Kryawan	Komitmen Organsasi
1.	Budaya Organisasi	0.202	0.051
2.	Kepemimpinan Transaksioal	0.063	0.163
3.	Komitmen Organisasi	0.236	-

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 13 menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja pegawai (f² = 0,063). Sebaliknya, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh kuat dengan f² masing-masing 0,202 dan 0,236. Sementara

itu, kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi memiliki pengaruh kecil terhadap komitmen organisasi, dengan f^2 sebesar 0,051 dan 0,163, sehingga keduanya dikategorikan sebagai variabel laten prediktor.

Cross Validated Redundancy (Q²)

Tabel 14. Cross Validated Redudancy (Q²)

No	Variabel Laten	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
1.	Budaya Organisasi	188.000	188.000	
2.	Kepemimpinan Trasaksiona	141.000	141.000	
3.	Kinerja pegawai	141.000	46.887	0.667
4.	Komitemen Organsiasi	141.000	66.355	0.529

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai Q² yang melebihi 0 mengindikasikan bahwa model memenuhi syarat predictive relevance, menandakan model terkontruksi dengan baik.

Standrdized Root Mean Square Residual (SRMR)

Tabel 15. SRMR

No		Perkiraan Model
1.	SRMR	0.059

Sumber. Output PLS 2025.

Tabel 15 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik (acceptable fit), dibuktikan dengan nilai SRMR kurang dari 0,08.

Goodness of Fit Index

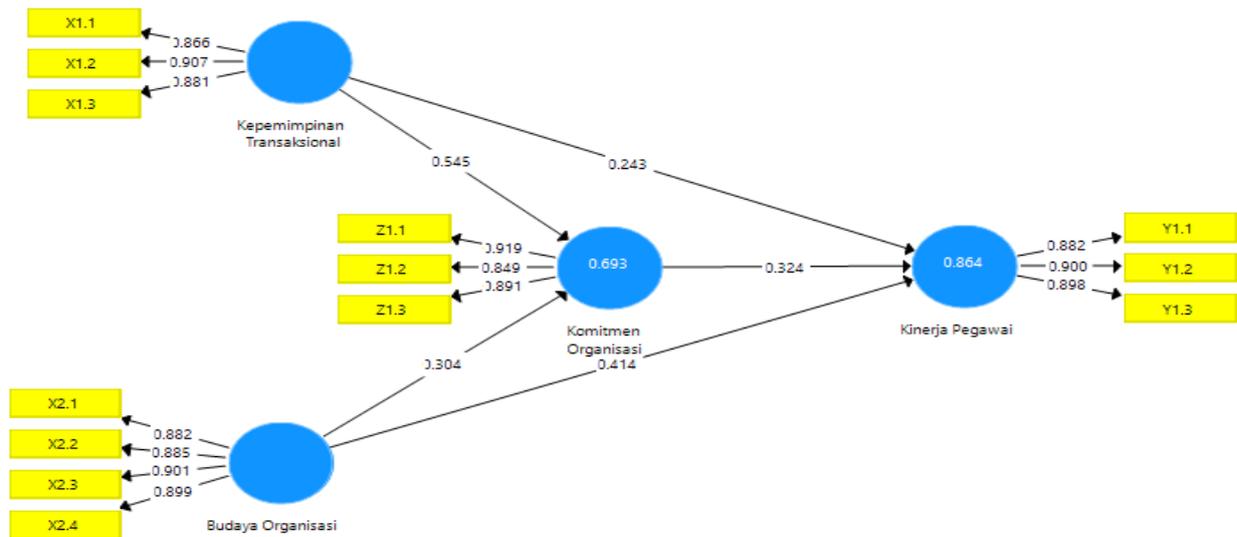
Tabel 16. Quality Index

Rerata Commuality Index	Rerata R ²	GoF Index	Ket.
0.574	0.779	0,66	Tinggi

Sumber. Output PLS 2025.

Pada tabel 16, nilai GoF sebesar 0,66 termasuk kategori GoF tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model struktural dengan tingkat kecocokan tinggi.

Uji Hipotesis



Gambar 2. Hasil Analisis SEMPLS

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis

No	Path	Coef.	T Statistik	P Value	Hipotesis
Direct Effect					
H1	Kepemimpinan Transaksional -> Kinerja Pegawai	0.243	1.500	0.134	Negatif
H2	Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.414	2.535	0.012	Positif
H3	Gaya Kepemimpinan Transaksional -> Komitmen Organisasi	0.545	2.660	0.008	Positif
H4	Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.304	1.236	0.217	Negatif
H5	Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.324	3.339	0.001	Positif
Indirect Effect					
H6	Gaya Kepemimpinan Transaksional -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.176	2.287	0.023	Positif
H7	Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.098	0.980	0.327	Negatif

Sumber. Output PLS 2025

Pembahasan

Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja pegawai di Kantor Camat Kabupaten Dompu. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,243, p-value sebesar 0,134 (lebih besar dari 0,05), dan t-statistik sebesar 1,500 (lebih kecil dari 1,96), sehingga hipotesis pertama ditolak. Temuan ini mendukung Bass, (2003) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional lebih efektif dalam situasi yang membutuhkan aturan dan struktur yang jelas, namun kurang optimal dalam mendorong kreativitas dan inovasi.

Salah satu penjelasan atas temuan ini adalah rendahnya nilai indikator manajemen ekspansi pasif (0,881) yang menunjukkan bahwa pemimpin hanya bertindak ketika masalah muncul, tanpa intervensi proaktif dalam mengembangkan potensi pegawai. Hal ini mengakibatkan keterbatasan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai secara langsung. Selain itu, karakteristik demografi pegawai turut memengaruhi hasil penelitian. Data menunjukkan bahwa sebagian pegawai memiliki masa kerja yang relatif singkat (4 pegawai dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan 6 pegawai dengan masa kerja 1-4 tahun) serta mayoritas memiliki latar belakang pendidikan SMA (22 dari 47 pegawai). Kedua faktor ini berperan dalam menurunkan efektivitas kepemimpinan transaksional, karena pegawai dengan pengalaman kerja yang terbatas dan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung memerlukan bimbingan dan strategi kepemimpinan yang lebih adaptif.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar instansi pemerintahan mempertimbangkan model kepemimpinan lain, seperti kepemimpinan transformasional yang menekankan motivasi intrinsik dan pemberdayaan pegawai. Selain itu, peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai perlu digalakkan untuk mencapai peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kabupaten Dompu. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,414, p-value 0,012 (lebih kecil dari 0,05), dan t-statistik 2,535 (lebih besar dari 1,96), hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori Pawirosumarto, (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku pegawai dan meningkatkan efektivitas kerja. (Denison, 2006; Mahmud, 2024) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan keselarasan antara nilai organisasi dan tindakan pegawai, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Indikator paling berpengaruh dalam budaya organisasi adalah orientasi tim (0,901), yang menurut Robbins, S.R & Judge, (2019) dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, serta rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari segi demografi, jumlah pegawai laki-laki lebih banyak (27 dari 47 pegawai), yang menurut Mathieu, (1990) cenderung lebih kompetitif dan berorientasi pada pencapaian kerja. Dari segi usia, mayoritas pegawai berusia 25-40 tahun (24 pegawai), yang menurut Mowday, (1975) berada dalam fase produktif dan lebih responsif terhadap budaya organisasi. Selain itu, pegawai dengan masa kerja lebih dari 5 tahun (20 pegawai) memiliki pemahaman lebih baik terhadap budaya organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Meyer, (1990).

Dari segi pendidikan, mayoritas pegawai memiliki latar belakang S1 (24 pegawai) dan hanya 1 pegawai berpendidikan S2. Menurut Lok, (2004), tingkat pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan pemahaman terhadap tujuan organisasi serta keterampilan dalam bekerja, yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan ini, instansi pemerintahan disarankan untuk memperkuat budaya organisasi, khususnya dalam aspek orientasi tim, guna meningkatkan kerja sama dan efektivitas pegawai. Selain itu, pelatihan dan pengembangan pegawai perlu

ditingkatkan agar internalisasi budaya organisasi lebih optimal dalam mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat Kabupaten Dompu. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,545, p-value 0,008 (lebih kecil dari 0,05), dan t-statistik 2,660 (lebih besar dari 1,96), hipotesis ketiga diterima. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transaksional dalam organisasi, semakin tinggi pula komitmen pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori Avolio, (2004), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berbasis hubungan pertukaran, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja pegawai. Podsakoff et al. (2006) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan keterikatan pegawai dengan memberikan kejelasan dalam tugas dan harapan kinerja. Indikator paling berpengaruh dalam kepemimpinan transaksional adalah manajemen ekspensi aktif (0,907), yang menurut Avolio, (2004) membantu pemimpin secara proaktif memantau dan mengarahkan pegawai sebelum muncul masalah yang lebih besar.

Dari segi demografi, jumlah pegawai laki-laki lebih banyak (27 dari 47 pegawai), yang menurut Mathieu, (1990) cenderung lebih menerima pendekatan kepemimpinan transaksional karena fokus pada pencapaian target kerja dan penghargaan berbasis hasil. Dari segi masa kerja, mayoritas pegawai telah bekerja lebih dari 5 tahun (20 pegawai), yang menurut Meyer, (1990) memiliki komitmen organisasi lebih tinggi karena telah beradaptasi dengan sistem kepemimpinan dalam organisasi.

Dari segi pendidikan, mayoritas pegawai berpendidikan S1 (24 pegawai) dan hanya 1 pegawai berpendidikan S2. Menurut Lok, (2004), tingkat pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan pemahaman pegawai terhadap kebijakan dan struktur organisasi, sehingga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan temuan ini, instansi pemerintahan disarankan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transaksional, terutama dalam aspek manajemen ekspensi aktif, guna memperkuat komitmen pegawai. Selain itu, perlu adanya pelatihan kepemimpinan bagi para pimpinan instansi untuk memastikan penerapan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat Kabupaten Dompu. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai koefisien 0,304, p-value 0,217 (lebih besar dari 0,05), dan t-statistik 1,236 (lebih kecil dari 1,96). Dengan demikian, hipotesis keempat ditolak, yang berarti budaya organisasi tidak memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pawirosumarto, (2017) , yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat membentuk norma dan nilai bersama, tetapi pengaruhnya terhadap komitmen organisasi bergantung pada faktor lain seperti kepemimpinan dan kepuasan kerja. Edgar Schein, (2005) juga menegaskan bahwa budaya organisasi lebih berpengaruh dalam lingkungan di mana nilai-nilainya telah diinternalisasi dengan kuat oleh pegawai.

Salah satu faktor yang dapat menjelaskan temuan ini adalah rendahnya indikator inovasi dan pengambilan risiko dalam budaya organisasi (nilai 0,881). Menurut Robbins, S.R & Judge, (2019), organisasi yang kurang mendorong inovasi cenderung membuat pegawai merasa kurang terlibat secara emosional, yang berdampak pada lemahnya komitmen mereka.

Dari segi demografi, jumlah pegawai perempuan sebanyak 20 dari 47 pegawai. Meyer, (1990) menyatakan bahwa perempuan cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi jika lingkungan kerja mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, namun jika tidak, budaya organisasi akan kurang berpengaruh terhadap komitmen mereka.

Dari segi usia, sebagian besar pegawai berusia 25-40 tahun (24 pegawai), sementara 3 pegawai berusia di bawah 24 tahun. Mowday, (1975) menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah karena mereka masih dalam tahap eksplorasi karier.

Dari segi masa kerja, sebanyak 10 pegawai memiliki masa kerja di bawah 4 tahun. Mathieu, (1990) menyebutkan bahwa pegawai dengan masa kerja singkat cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih rendah karena belum sepenuhnya memahami atau menginternalisasi nilai organisasi.

Dari segi pendidikan, mayoritas pegawai berpendidikan SMA (22 pegawai). Lok, (2004) menyatakan bahwa pegawai dengan pendidikan lebih tinggi lebih mudah memahami dan menginternalisasi nilai organisasi dibandingkan mereka yang lebih fokus pada aspek operasional pekerjaan.

Berdasarkan hasil ini, instansi pemerintahan disarankan untuk memperkuat implementasi budaya organisasi melalui pelatihan dan sosialisasi nilai-nilai organisasi, terutama bagi pegawai dengan masa kerja singkat dan tingkat pendidikan rendah. Selain itu, organisasi perlu mendorong inovasi dan pengambilan risiko dalam pekerjaan guna meningkatkan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Dengan langkah ini, budaya organisasi dapat lebih efektif dalam membangun komitmen pegawai secara berkelanjutan.

Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di kantor camat Kabupaten Dompus. Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar 0,324 dengan nilai p-value 0,001, yang menunjukkan hubungan signifikan. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 3,339 juga lebih besar dari nilai kritis 1,96, yang mendukung penerimaan hipotesis kelima dalam penelitian ini. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, semakin baik kinerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan teori Meyer, (1990), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif, yang melibatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Penelitian Irwansyah. dkk, (2024) juga menguatkan temuan ini, dengan menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Indikator yang paling berpengaruh dalam komitmen organisasi di penelitian ini adalah komitmen afektif, dengan nilai 0,991. Penelitian J. P. Meyer & Herscovitch, (2001) juga menunjukkan bahwa komitmen afektif paling berpengaruh terhadap perilaku kerja

pegawai. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih loyal dan termotivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, faktor demografi pegawai juga berperan dalam komitmen organisasi. Pegawai laki-laki lebih banyak dari perempuan, dengan 27 orang dari 47 pegawai, dan penelitian Mathieu, (1990) menunjukkan bahwa gender dapat mempengaruhi komitmen organisasi, dengan pegawai laki-laki cenderung memiliki komitmen afektif yang kuat jika lingkungan kerja mendukung tujuan karier mereka. Pegawai dengan masa kerja lebih dari 5 tahun juga cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, karena telah membangun hubungan emosional dengan organisasi, sesuai dengan temuan A. Meyer, (1990).

Tingkat pendidikan pegawai juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Mayoritas pegawai memiliki pendidikan S1, dan penelitian Lok, (2004) menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi, karena mereka lebih memahami nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar instansi pemerintahan terus memperkuat faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan pengembangan karier, dan membangun budaya organisasi yang positif. Dengan meningkatkan komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan berdampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi memediasi kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Kantor Camat Kabupaten Dompu. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur 0,176, p-value 0,023 ($p < 0,05$), dan t-statistik 2,287, yang mengindikasikan bahwa hipotesis keenam diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen organisasi.

Temuan ini mendukung teori kepemimpinan transaksional oleh Bass, (2003), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini memotivasi pegawai melalui penghargaan dan hukuman untuk mencapai tujuan kinerja. Peningkatan komitmen organisasi akibat kepemimpinan transaksional membantu pegawai merasa dihargai dan lebih jelas mengenai peran mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Indikator yang paling berpengaruh dalam kepemimpinan transaksional adalah manajemen ekspensi aktif (0,907). Avolio, (2004) menjelaskan bahwa manajemen ekspensi aktif menunjukkan sikap proaktif pemimpin dalam memberikan umpan balik dan intervensi untuk mencegah masalah, yang menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung.

Di sisi komitmen organisasi, indikator yang paling berpengaruh adalah komitmen afektif (0,991). A. Meyer, (1990) menyatakan bahwa komitmen afektif, yang melibatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku pegawai. Komitmen afektif yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja pegawai, karena pegawai merasa memiliki tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

Faktor demografi juga mempengaruhi hasil penelitian ini. Mayoritas pegawai laki-laki (27 dari 47 pegawai) lebih responsif terhadap kepemimpinan transaksional, sesuai dengan penelitian Mathieu, (1990) yang menunjukkan bahwa respons terhadap gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh faktor gender. Selain itu, pegawai dengan masa kerja lebih dari 5 tahun (20 orang) menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama dapat memperkuat pemahaman nilai-nilai kepemimpinan dan meningkatkan komitmen organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh J. P. Meyer & Herscovitch, (2001). Pegawai dengan tingkat pendidikan S1 juga cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi, seperti yang diungkapkan oleh Lok, (2004).

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar instansi pemerintahan terus mengoptimalkan penerapan kepemimpinan transaksional, terutama dengan fokus pada manajemen ekspansi aktif. Selain itu, perlu ada program pengembangan untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai melalui peningkatan komunikasi, pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan langkah-langkah ini, peran kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dapat diperkuat, yang akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Kantor Camat Kabupaten Dompu. Hal ini didasarkan pada koefisien jalur 0,098, p-value 0,327, dan t-statistik 0,980, yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa meskipun budaya organisasi membentuk norma dan nilai, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak selalu langsung, dan bisa dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan kesejahteraan kerja.

Selain itu, rendahnya komitmen keberlanjutan dan indikator inovasi dalam budaya organisasi dapat mengurangi dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen keberlanjutan yang rendah, ditambah dengan kurangnya dukungan terhadap inovasi dan pengambilan risiko, membuat pegawai cenderung bekerja dengan pola statis yang kurang memotivasi peningkatan kinerja.

Faktor demografi juga mempengaruhi hasil penelitian. Pegawai perempuan dan pegawai yang lebih muda cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah, yang dapat menjelaskan mengapa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan budaya organisasi dan kinerja. Begitu juga pegawai dengan masa kerja yang lebih singkat dan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar instansi pemerintah memperkuat implementasi budaya organisasi melalui pelatihan dan penguatan nilai-nilai organisasi, serta meningkatkan komitmen keberlanjutan pegawai dengan memberi insentif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan peluang pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Kabupaten Dompu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memberikan pengaruh

langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun dapat memengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam aspek orientasi tim, namun tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan komitmen afektif yang menjadi indikator paling berpengaruh. Keberhasilan kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti demografi pegawai dan rendahnya inovasi dalam budaya organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kabupaten Dompu, disarankan untuk menerapkan kepemimpinan yang lebih proaktif dan tidak hanya menunggu masalah muncul. Selain itu, penguatan budaya organisasi yang mendukung kerja tim dan komunikasi efektif perlu menjadi fokus utama. Program pelatihan yang mendorong kreativitas dan pengambilan risiko juga sangat penting untuk memperkuat budaya inovatif. Pengembangan komitmen afektif pegawai melalui penghargaan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, perhatian terhadap faktor demografi pegawai seperti masa kerja yang singkat dan pendidikan rendah perlu dioptimalkan melalui kebijakan yang lebih inklusif dan program pengembangan karier.

Referensi

- Agusthina Risambessy¹, P. L. W. (2021). 2, 1,2. 17(2).
- Ahmad Suardi¹), Ibrahim Halim²), N. A. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. malindo luwu utara.*
- Avolio, et al. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Bass, et al. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja perawat di RSUD Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18.
- Denison, et al. (2006). Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method. *Measurement*, 304(January), 1–36. http://www.denisonconsulting.com/dc/Portals/0/Docs/Paper_Validity.pdf
- Edgar Schein. (2005). Organisation, culture and leadership. *Construction Project Management: An Integrated Approach*, 119–156. <https://doi.org/10.4324/9780203006986>
- Eska Kristie Anggrainy¹, Agus Rahman², I. K. R. (2024). *Terbit online pada laman web:https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis 1. 1, 1–12.*

- Fauzan, et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ikhsan, A. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 182. <https://doi.org/10.22441/jdm.v3i2.10204>
- Irwansyah. dkk. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada tk it ibnu hajar dompu. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri PENGARUH*, 554–564.
- Julianingsih, D., & Nisawati, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Victory Retalindo Cabang Cikarang). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(2), 173. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11576>
- Katim, K., & Wiliyawati, C. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Merlynn Park Hotel Di Jakarta Pusat). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1(2), 177–182. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v1i2.22>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Lina Saptaria, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital*.
- Lok, et al. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338. <https://doi.org/10.1108/02621710410529785>
- Mahmud, D. (2024). Workplace Spirituality, Organizational Culture, and Employee Performance in Indonesian MSMEs: Examining the Mediating Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(7), 362–394. <https://doi.org/10.33168/jliss.2024.0719>
- Mathieu. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meyer, A. (1990). Organizational Commitment. In *Work Orientations* (pp. 124–146). <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mowday, P. & S. (1975). Experimental methanol toxicity in the primate: Analysis of metabolic acidosis. *Toxicology and Applied Pharmacology*, 34(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Na-Nan, dkk. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Opan arifudin. (2020). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 20(1), 15–28. <https://doi.org/10.25105/mrbm.v20i1.6324>

- Pawirosumarto, et al. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rifqi Sakti Adinata, askar yunianto. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 4(2), 7–13.
- Robbins, S.R & Judge, T. . (2019). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)* (Edisi 16). Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Empat Jakarta. In News.Ge.
- Septiawan, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dan *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 228–245.
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 31–41.
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 37–49. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489>
- yendra, andri, Y. (2019). *Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Yeni, dkk. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penyelesaian Konflik. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 64–76. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.90>