

p-ISSN 2088-0421; e-ISSN 2654-461X; DOI: [10.35968/m-pu](https://doi.org/10.35968/m-pu)
Jurnal Ilmiah M Progress, Vol. xx, No. x Bulan 20xx
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiah-m-progress>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Abuya Group

Amin Dwi Kurniawan

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia
amindwikurniawan2@gmail.com

Received 24 Juni 2026 | Accepted 10 Juli 2026 | Published 23 Juli 2026

** Corresponden Author*

Abstrak

Fluktuasi capaian kerja pada sejumlah indikator di Abuya Group menjadi dasar pelaksanaan penelitian ini. Perhatian utama diarahkan pada penurunan tajam aspek kolaborasi tim sehingga faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi tersebut perlu ditelaah. Penelitian ini menguji peran kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi dalam membentuk kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama. Riset menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Kuesioner diberikan kepada seluruh 47 karyawan Abuya Group melalui teknik sampel jenuh. Data diolah memakai regresi linear berganda, kemudian dilanjutkan dengan uji t dan uji F. Temuan memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,850 menunjukkan bahwa 85,0% perubahan kinerja dapat diterangkan oleh ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, peningkatan kapasitas kerja, penguatan keterikatan terhadap organisasi, serta praktik kepemimpinan yang memberi inspirasi perlu dijalankan secara terpadu untuk memperbaiki hasil kerja. Manajemen Abuya Group perlu menempatkan pelatihan kompetensi, kesempatan kolaborasi tim, dan pengembangan kepemimpinan sebagai prioritas guna menjaga efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kompetensi Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance at Abuya Group has varied across several assessment measures, with the most notable decline occurring in teamwork. This condition prompted an examination of the factors associated with those changes. The research evaluates whether transformational leadership, work competency, and organizational commitment influence employee performance individually and collectively. A quantitative explanatory-survey design was employed, and all 47 Abuya Group employees were included through saturated sampling. Questionnaire responses were processed using multiple linear regression, followed by t-tests and an F-test. The findings indicate that each predictor has a positive and statistically significant relationship with employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0,850, meaning that the three predictors account for 85.0% of the variation in performance. These results suggest that stronger employee capabilities, deeper organizational attachment, and leadership that inspires staff should be developed in an integrated manner. Abuya Group management should therefore emphasize competency training, team collaboration opportunities, and leadership development to sustain organizational effectiveness.

Keywords: Transformational Leadership; Work Competency; Organizational Commitment; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kemampuan perusahaan bertahan dalam persaingan bisnis sangat berkaitan dengan mutu sumber daya manusia serta hasil kerja yang mereka capai (Sutrisno, 2019). Priansa (2014) memandang kinerja sebagai pencapaian karyawan, baik dari sisi mutu maupun jumlah pekerjaan, ketika menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa tingkat pencapaian tersebut terbentuk melalui perpaduan berbagai unsur operasional dan manajerial, termasuk pola kepemimpinan, kemampuan pegawai, serta keterikatannya pada organisasi. Pada PT Abuya Group, kestabilan kinerja masih menjadi persoalan. Penilaian internal selama 2022–2024 memperlihatkan bahwa indikator kerja sama tim turun secara nyata dari 90% menjadi 70%.

Melemahnya efektivitas kerja sama tim memberi petunjuk bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi karyawan, dan komitmen terhadap organisasi belum berfungsi secara maksimal. Bass dan Avolio (2004) menerangkan bahwa seorang pemimpin transformasional mendorong bawahan melalui inspirasi dan motivasi agar bersedia melampaui sasaran pribadi untuk kepentingan tujuan kolektif. Di luar kepemimpinan, kualitas kompetensi serta kuat-lemahnya komitmen organisasi juga menentukan capaian kerja. Spencer dan Spencer dalam Andriani (2012) menempatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dasar sebagai unsur kompetensi yang memengaruhi kemampuan seseorang menuntaskan pekerjaannya secara efektif. Komitmen organisasi selanjutnya berhubungan dengan keberlanjutan kinerja. Meyer dan Allen (1991) menjelaskannya sebagai keadaan psikologis yang membentuk hubungan pegawai dengan organisasi dan memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Semakin kuat komitmen afektif, kontinuan, dan normatif, semakin besar pula kecenderungan karyawan mencurahkan dedikasi bagi pencapaian sasaran organisasi.

Atas dasar kondisi tersebut, penelitian ini menguji secara empiris hubungan kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT Abuya Group. Pengujian diarahkan pada empat cakupan, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional, pengaruh kompetensi kerja, dan pengaruh komitmen organisasi secara masing-masing terhadap kinerja, serta pengaruh ketiga variabel tersebut secara serentak terhadap kinerja karyawan PT Abuya Group.

Penelitian ini diharapkan menghasilkan kegunaan pada ranah teori dan praktik. Dari sisi keilmuan, hasilnya dapat memperkaya pembahasan manajemen sumber daya manusia mengenai keterkaitan kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Dari sisi penerapan, temuan penelitian dapat menjadi dasar pertimbangan manajemen PT Abuya Group ketika menyusun kebijakan peningkatan efektivitas SDM, pengembangan kompetensi, serta penguatan komitmen untuk menjaga pertumbuhan kinerja perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipahami sebagai tingkat pencapaian pegawai yang terlihat melalui mutu dan volume hasil kerja saat menunaikan tugas sesuai tanggung jawab serta prosedur perusahaan (Priansa, 2014; Sutrisno, 2019). Pengukuran kinerja diperlukan agar organisasi dapat mengetahui seberapa efektif pelaksanaan pekerjaannya. Bernardin dan Russel dalam Priansa (2014) menyebutkan beberapa dimensi penilaian, yakni jumlah output, mutu output, ketepatan penyelesaian tugas, kecakapan berkolaborasi, dan kehadiran. Temuan Pratama (2021) serta Rahwayu (2022) menunjukkan bahwa

tingginya capaian kerja muncul ketika faktor manajerial dan karakteristik internal karyawan berjalan selaras di dalam lingkungan organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menempatkan pemimpin sebagai penggerak yang membangkitkan inspirasi, motivasi, dan keberdayaan bawahan agar pencapaiannya melampaui kepentingan pribadi demi sasaran organisasi (Bass & Avolio, 2004). Bass dan Avolio membagi gaya kepemimpinan ini ke dalam empat dimensi, yaitu idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspiratif), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), serta individualized consideration (pertimbangan individual). Bukti empiris dari Handoko (2020) dan Lestari (2023) memperlihatkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin meningkat pula efektivitas kerja dan keterikatan karyawan pada perusahaan.

Kompetensi Kerja

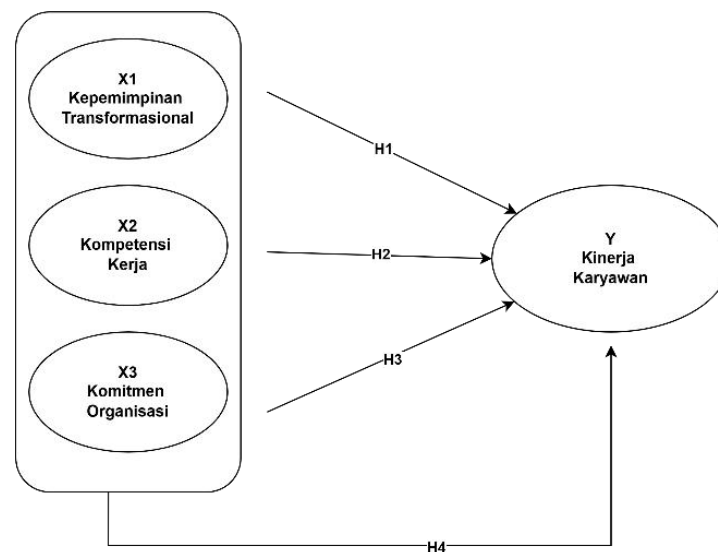
Kompetensi kerja merupakan perpaduan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap kerja (attitude) yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan secara profesional (Wibowo, 2017; Spencer & Spencer, 1993). Kesesuaian kompetensi dengan tuntutan jabatan membantu karyawan bekerja lebih efisien sekaligus mengurangi kesalahan dalam kegiatan operasional. Hasil penelitian Wicaksono (2021) turut menegaskan bahwa kompetensi memberikan sumbangan yang berarti terhadap peningkatan mutu hasil kerja individu.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan ikatan psikologis dan emosional serta rasa memiliki seorang karyawan terhadap perusahaan (Allen & Meyer, 2013). Menurut Allen dan Meyer, ikatan tersebut terdiri atas komitmen afektif (affective commitment), komitmen keberlanjutan (continuance commitment), dan komitmen normatif (normative commitment). Supriyanto (2022) menemukan bahwa pegawai dengan komitmen yang kokoh cenderung lebih patuh, dapat diandalkan, dan loyal dalam memenuhi sasaran perusahaan.

Penelitian Terdahulu dan Kerangka Konsep

Hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja telah diuji dalam sejumlah penelitian. Rivai (2020) memperoleh bukti bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja secara positif dan signifikan. Suprihatin et al. (2023) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersamaan mendorong peningkatan kinerja. Hasil berbeda dikemukakan Purwati dan Wijaya (2019): kompetensi kerja terbukti signifikan, sedangkan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Sulistiowati (2024) juga melaporkan ketidaksamaan pengaruh antarvariabel. Ketidakteraturan temuan tersebut menyisakan kesenjangan penelitian dan menjadi alasan perlunya pengujian ulang pada konteks organisasi yang berbeda, yakni Abuya Group.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka penelitian menempatkan kepemimpinan transformasional (X_1), kompetensi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) sebagai faktor bebas yang diperkirakan memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan yang tergambar dari teori dan temuan terdahulu tersebut digunakan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis berikut:

- H1 : kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan Abuya Group
- H2 : kompetensi kerja memengaruhi kinerja karyawan Abuya Group
- H3 : komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan Abuya Group
- H4 : kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan Abuya Group

METODE PENELITIAN

Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif melalui survei untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Abuya Group. Populasi terdiri atas 47 karyawan. Karena seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden, penentuan sampel menggunakan teknik jenuh atau sensus. Informasi utama diperoleh dari kuesioner berskala Likert, sedangkan bahan pelengkap bersumber dari dokumen, literatur, dan referensi pendukung lain.

Kuesioner tertutup menggunakan rentang Likert 1–5 dan dikembangkan dari indikator setiap variabel. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, inisiatif, serta tanggung jawab. Kepemimpinan transformasional diwakili oleh idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman, sedangkan komitmen organisasi dinilai melalui komitmen afektif, keberlanjutan, serta normatif.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel		Dimensi	Indikator (contoh)
Kinerja Karyawan (Y)		Mutu hasil kerja; volume pekerjaan; ketepatan penyelesaian; kolaborasi	Ketelitian output; pencapaian target; ketaatan terhadap batas waktu; keterlibatan dalam tim
Kepemimpinan Transformasional (X1)		Idealized influence; inspirational motivation; intellectual stimulation; individualized consideration	Kepercayaan terhadap pemimpin; kejelasan sasaran; dorongan bagi gagasan kreatif; perhatian pada pengembangan karier
Kompetensi (X2)	Kerja	Pengetahuan; kecakapan; sikap kerja; pengalaman	Penguasaan pekerjaan; kecakapan teknis; kedisiplinan dan etos kerja; durasi serta intensitas pengalaman
Komitmen (X3)	Organisasi	Komitmen afektif; komitmen berkelanjutan; komitmen normatif	Ikatan emosional; pertimbangan manfaat dan risiko ketika keluar; kewajiban moral untuk tetap bertahan

Sumber: diolah dari kajian teori penelitian.

Kelayakan setiap butir instrumen diperiksa memakai korelasi Pearson product moment. Nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel 0,288 pada $df = n-2 = 45$ dan $\alpha = 0,05$. Konsistensi instrumen dievaluasi melalui Cronbach's Alpha, dengan batas penerimaan $\alpha > 0,60$. Sebelum hipotesis diuji, model melewati pengujian normalitas melalui histogram dan P-P Plot, multikolinearitas berdasarkan tolerance serta VIF, dan heteroskedastisitas menggunakan scatterplot. Pengolahan berikutnya meliputi regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t untuk pengaruh parsial, serta uji F untuk pengaruh simultan. Seluruh analisis dijalankan menggunakan SPSS versi 25 pada taraf signifikansi 5%.

Keputusan pada uji t didasarkan pada perbandingan t hitung dengan t tabel 2,017, yang diperoleh dari $df = n-k-1 = 43$ pada $\alpha = 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima ketika t hitung melampaui t tabel serta nilai signifikansinya berada di bawah 0,05, kondisi ini menandakan adanya pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji F , F hitung dibandingkan dengan F tabel 2,82 pada $\alpha = 0,05$. Apabila F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 seluruh variabel bebas dinyatakan secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Profil 47 responden menunjukkan bahwa laki-laki merupakan kelompok terbesar, yaitu 59,57%. Proporsi yang sama, 59,57%, berada pada rentang usia 20–22 tahun, sedangkan 53,19% responden memiliki masa kerja di bawah 2 tahun. Dengan komposisi tersebut, tenaga kerja Abuya Group terutama terdiri atas karyawan usia produktif yang relatif baru bergabung, sebagaimana dirinci pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden (n = 47)

Kategori	Kelompok	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	28	59,57%
	Perempuan	19	40,43%
Usia	20–22 tahun	28	59,57%
	23–25 tahun	12	25,53%
	26–28 tahun	4	8,51%
Masa kerja	< 2 tahun	25	53,19%
	2–5 tahun	21	44,68%

Sumber: hasil data kuesioner.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Perbandingan r hitung dengan r tabel 0,288 pada $df = 45$ dan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas. Ringkasan pengujian reliabilitas tercantum pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,895	> 0,60	Reliabel
Kompetensi Kerja	0,872	> 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,875	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,920	> 0,60	Reliabel

Sumber: hasil olah data SPSS versi 25.

Pengujian asumsi klasik memperlihatkan bahwa residual mengikuti distribusi normal, yang terlihat dari histogram dan P-P Plot. Seluruh variabel bebas juga terbebas dari multikolinearitas karena tolerance melebihi 0,10 dan VIF berada di bawah 10. Scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan titik residual tersebar secara acak, sehingga gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan. Oleh sebab itu, model regresi layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	-0,234	-	-	-
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,572	2,750	0,023	Signifikan
Kompetensi Kerja (X2)	0,171	2,150	0,047	Signifikan
Komitmen Organisasi (X3)	0,959	10,593	0,000	Signifikan, paling dominan ($\beta = 0,818$)

Sumber: hasil olah data SPSS versi 25.

Model menghasilkan persamaan $Y = -0,234 + 0,572X_1 + 0,171X_2 + 0,959X_3$. Konstanta -0,234 tidak perlu ditafsirkan secara praktis secara mendalam karena keadaan ketika semua variabel bebas bernilai nol hampir tidak dijumpai dalam penelitian sosial.

Koefisien Determinasi dan Uji F

Nilai R Square sebesar 0,850 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi menerangkan 85,0% variasi kinerja karyawan. Bagian sebesar 15,0% lainnya berkaitan dengan faktor di luar model, antara lain motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Uji simultan menghasilkan F hitung 81,475 dengan signifikansi 0,000. Karena F hitung melampaui F tabel 2,82 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ketiga variabel bebas dinyatakan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Perhitungan uji t menghasilkan t hitung 2,750, lebih besar daripada t tabel 2,017, dengan signifikansi 0,023 yang berada di bawah 0,05. Hasil tersebut menerima H1 dan membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Temuan ini sesuai dengan gagasan Bass dan Avolio (1994) bahwa pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dapat memperkuat dorongan intrinsik pegawai. Hasilnya juga searah dengan penelitian Suprihatin, Yanthy, dan Yosepha (2023) serta Rismawati dkk. (2025).

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung untuk kompetensi kerja mencapai 2,150 dan melampaui t tabel 2,017, sedangkan signifikansinya 0,047 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H2 diterima. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang membentuk kompetensi terbukti memperbaiki kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung teori Spencer dan Spencer (1993) serta temuan Azi dkk. (2025) dan Wulan Auliyani dan Mulyanti (2023), yang menunjukkan bahwa kompetensi tinggi berkaitan dengan produktivitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian menghasilkan t hitung 10,593, sedangkan t tabel bernilai 2,017 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena kriteria pengujian terpenuhi, H3 diterima. Koefisien 0,959 dengan Beta 0,818 menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel yang paling kuat pengaruhnya. Artinya, ikatan emosional dan loyalitas pegawai kepada Abuya Group menjadi unsur penting dalam peningkatan kinerja. Temuan ini selaras dengan Meyer dan Allen (1991) serta Basri dan Rauf (2021).

Pengaruh Simultan. Uji F memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi secara serentak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga H4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa perbaikan kinerja tidak bersumber dari satu unsur saja, melainkan dari keterpaduan beberapa aspek pengelolaan sumber daya manusia. R Square 0,850 menandakan kemampuan penjelasan model yang tinggi terhadap perubahan kinerja. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut dapat dipakai sebagai pijakan utama saat Abuya Group menyusun kebijakan peningkatan hasil kerja.

Implikasi Teoretis dan Praktis. Secara teoretis, hasil penelitian mendukung penggunaan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994), teori kompetensi Spencer dan Spencer (1993), serta teori komitmen organisasi Meyer dan Allen (1991) untuk menerangkan faktor pembentuk kinerja pada organisasi kecil dan menengah.

seperti Abuya Group. Pada tataran praktik, besarnya pengaruh komitmen organisasi menunjukkan bahwa upaya mempertahankan pegawai dan memperkuat keterikatannya perlu didahulukan. Pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kompetensi tetap harus dijalankan karena keduanya juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Penerapan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima
H2	Kompetensi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima
H3	Komitmen terhadap organisasi menjadi faktor positif dan signifikan bagi kinerja karyawan	Diterima (paling dominan)
H4	Secara bersamaan, kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima

Sumber: hasil olah data SPSS versi 25.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi secara masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Abuya Group. Ketiganya juga berpengaruh secara serentak, sehingga H1, H2, H3, dan H4 diterima. Di antara seluruh variabel, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh paling besar. Model penelitian mampu menerangkan 85,0% variasi kinerja, sementara 15,0% lainnya berasal dari faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Manajemen Abuya Group perlu memberi perhatian utama pada penguatan komitmen organisasi. Langkahnya dapat dilakukan melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, penghargaan terhadap prestasi, serta penyediaan jalur pengembangan karier. Mutu kepemimpinan transformasional juga perlu ditingkatkan lewat pelatihan bagi supervisor dan manajer, sedangkan kemampuan karyawan dapat dikembangkan melalui pelatihan serta sertifikasi secara berkelanjutan. Penelitian berikutnya disarankan memasukkan faktor lain yang mungkin berkaitan dengan kinerja, seperti motivasi, kepuasan, atau lingkungan kerja. Cakupan responden juga perlu diperluas ke beberapa perusahaan agar hasilnya lebih mudah diterapkan pada konteks yang lebih luas.

Keterbatasan penelitian terletak pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu perusahaan dan jumlah responden yang relatif sedikit, yaitu 47 orang. Karena itu, temuan belum dapat langsung diberlakukan pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, desain cross-sectional hanya merekam keadaan pada satu periode pengamatan.

DAFTAR PUSTAKA

Azi, M., dkk. (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: Kompetensi, motivasi, disiplin, dan stres kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(1), 120–134.

- Basri, H., & Rauf, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45–58.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Fahriani, N., Suprayitno, & Indrawaty. (2025). Pengaruh faktor-faktor internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan di Indonesia: Kajian literatur. *Business and Economics Journal*, 5(3), 86–96.
- Machusiyah, S., dkk. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 200–215.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 88–101.
- Rismawati, Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2025). Komitmen organisasi memediasi antara pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada karyawan industri otomotif Kota Makassar. *Journal of Basic Educational Studies*, 5(2), 300–315.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Suprihatin, S., Yanthy, S., & Yosepha, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek, Jawa Barat. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 55–70.
- Widyaningrum, M. E. (2020). Kinerja karyawan: Konsep dan pengukurannya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 100–112.
- Wulan Auliyani, & Mulyanti, D. (2023). Studi tinjauan teoritis: Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal EBISMEN*, 12(2), 133–139.