

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUPUK KUJANG CIKAMPEK, JAWA BARAT**

**Suprihatin dan Sri Yanthy Yosepha**  
**Mahasiswa dan Dosen Magister Manajemen**  
[Suprihatin@gmail.com](mailto:Suprihatin@gmail.com) dan [sriy@unsurya.ac.id](mailto:sriy@unsurya.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek, Jawa Barat, menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis jalur. Populasi adalah 49 orang karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan Excel dan SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.308; Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.355; Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 0.325; Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 0.248; Komitmen Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Pupuk Kujang Cikampek, Jawa Barat sebesar 0.398. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek, perlu untuk meningkatkan peran kepemimpinan transformasional, kualitas kompetensi dan tingkat keterlibatan dan dedikasi secara keseluruhan melalui komitmen organisasi.

**Kata kunci** : kepemimpinan transformasional, kompetensi, komitmen organisasi, kinerja

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil merupakan aset yang berharga bagi perusahaan dan fondasi untuk kinerja tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia PT. Pupuk Kujang Cikampek sebaiknya dimulai sejak tahap seleksi calon karyawan untuk memastikan calon karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang sesuai juga dapat berpengaruh dalam menciptakan suasana iklim kerja yang harmonis dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Penerapan kepemimpinan transformasional yang baik dapat mempengaruhi karyawan PT. Pupuk Kujang untuk loyal yang tercermin dari sikap dan komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional mampu mengubah lingkungan kerja yang tidak kondusif menjadi kondusif, memberikan motivasi dan mendorong bawahan untuk melakukan tugas mereka dengan penuh rasa tanggung jawab serta penguasaan kompetensi yang dapat diandalkan sehingga karyawan dapat menjadi karyawan unggul. Dalam menyikapi pertumbuhan perusahaan di masa depan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

## KAJIAN TEORITIK

### Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016: 67).

### Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2016:162) “*transformational leadership is the process whereby a person engages with others and creates a connection that raises the level of motivation and morality in both the leader and the follower.*”

### Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi (Dessler dalam Sudaryo et al., 2018:183).

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa keterlibatan loyalitas yang diperlihatkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditujukan dalam sikap penerimaan, keyakinan atau komitmen/dedikasi yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat serta tanggung jawab untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Gibson dalam Sudaryo et al., 2018:144).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus karena jumlah sample kurang dari 100 orang maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu karyawan kompartemen sumber daya manusia sebanyak 69 orang.

## Pengujian Persyaratan Analisis

### Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
N		49	49	49	49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	70.73	65.45	67.20	72.12
	Std. Deviation	7.288	9.202	5.389	6.353
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.109	.080	.178
	Positive	.059	.075	.064	.116
	Negative	-.142	-.109	-.080	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		.996	.761	.557	1.247
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.274</b>	<b>.609</b>	<b>.916</b>	<b>.089</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai seluruh variable pada asymp. Sig (2 tailed) lebih besar dari Sig. tabel 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh distribusi variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### Uji Linearitas Tabel Hasil Uji Linearitas

Jalur	N	Sig. (2-tailed)	Sig. Tabel $\alpha$	Keterangan
X <sub>3</sub> atas X <sub>1</sub>	49	0.707	0.05	Linear
X <sub>3</sub> atas X <sub>2</sub>	49	0.125	0.05	Linear
Y atas X <sub>1</sub>	49	0.470	0.05	Linear
Y atas X <sub>2</sub>	49	0.744	0.05	Linear
Y atas X <sub>3</sub>	49	0.273	0.05	Linear

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil bahwa seluruh  $F_{hit} > F_{tabel}$ , dan seluruh nilai Sig. *Deviation from linearity* > Sig. Tabel ( $\alpha = 0.05$ ), disimpulkan bahwa seluruhnya linear.

### Uji Homogenitas

#### Tabel Hasil Uji Homogenitas

Jalur	n	Sig.	Sig. Tabel $\alpha$	Keterangan
X <sub>1</sub> - X <sub>3</sub>	49	0.212	0.05	Homogen
X <sub>2</sub> - X <sub>3</sub>	49	0.232	0.05	Homogen
X <sub>1</sub> - Y	49	0.225	0.05	Homogen
X <sub>2</sub> - Y	49	0.134	0.05	Homogen
X <sub>3</sub> - Y	49	0.223	0.05	Homogen

Sesuai hasil uji homogenitas diperoleh semua variabel nilai Sig. Levene test lebih besar dari 0.05 berarti data berasal dari varian yang sama atau homogen.

### Model Struktural dan Matriks antar Variabel

#### 1. Model Hubungan Kausal Antar Variabel pada Substruktur -1 Tabel Uji-t Sub Struktural 1 Pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap X<sub>3</sub>

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.493	8.099		4.629	.000
X <sub>1</sub>	.228	.095	.308	2.385	.021
X <sub>2</sub>	.208	.076	.355	2.748	.009

a. Dependent Variable: X<sub>3</sub>

Dari tabel di atas diketahui bahwa signifikansi kedua variabel eksogen terhadap variabel endogen (Komitmen Organisasi) menunjukkan jalur signifikan, karena nilai  $t_{hitung}$  kedua variabel eksogen (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel endogen (Komitmen Organisasi). >  $t_{tabel}$  0,05, 49 (1.677).

### Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	thitung	ttabel 0.05 (49)	Sig.	Keterangan
$\beta_{31}$	0.308	2.385	1.677	0.021 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{32}$	0.355	2.748	1.677	0.009 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

## 2. Model Hubungan Kausal Antar Variabel Pada Sub-Struktur 2

Tabel Uji-t Sub Struktural 2 Pengaruh Variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.339	9.473		.986	.329
1 X <sub>1</sub>	.283	.098	.325	2.898	.006
X <sub>2</sub>	.171	.079	.248	2.172	.035
X <sub>3</sub>	.469	.142	.398	3.294	.002

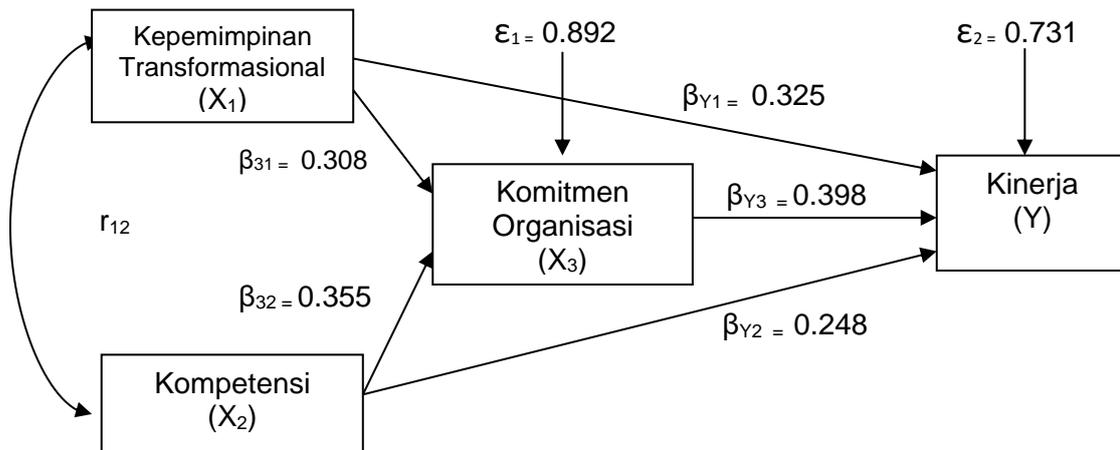
a. Dependent Variable: Y

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 terdiri dari satu endogen yakni variabel kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen yakni  $X_1, X_2$  dan  $X_3$ . Persamaan struktural untuk sub struktural 2 sebagai berikut  $Y = \varepsilon_2 + \beta_{Y1} X_1 + \beta_{Y2} X_2 + \beta_{Y3} X_3$

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa ketiga koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen (kinerja) signifikan karena nilai thitung ketiga variabel eksogen (Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi) >  $t_{tabel}$  0,05, 49 (1.677).

### Rangkuman Hasil Perhitungan dan Uji Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Jalur	Koefisien Jalur	thitung	ttabel 0.05 (49)	Sig.	Keterangan
$\beta_{Y1}$	0.325	2.898	1.677	0.006 (<0.005)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{Y2}$	0.248	2.172	1.677	0.035 (<0.005)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
$\beta_{Y3}$	0.398	3.294	1.677	0.002 (<0.005)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan



Gambar Model Hubungan Kausal antar Variabel

### Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan uji-t dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05 dan derajat bebas (*degree of freedom*,  $n-2$ ). Hasil pengujian dikatakan diterima jika nilai thitung koefisien jalur variabel lebih besar dari ttabel.

Berdasarkan pengujian analisis jalur di atas, maka dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ).

Untuk menguji bahwa Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), hipotesis yang diuji yaitu:

$$H_0 : \beta_{31} = 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{31}$ ) = 0.308 dengan  $t_{hitung} = 2.385$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel}(0,05) = 1.677$  untuk  $n = 49$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Hasil perhitungan SPSS di atas, tampak nilai Sig. variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $X_3$ ) lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (0.05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

#### 2. Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ).

Untuk menguji bahwa Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), hipotesis yang diuji sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{32} = 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{32}$ ) = 0,355 dengan  $t_{hitung} = 2.748$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1.677$  untuk  $n = 49$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Hasil perhitungan SPSS di atas, tampak nilai Sig. variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (0.05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya kompetensi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

### 3. Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y).

Untuk menguji bahwa Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Y1} = 0$$

$$H_1 : \beta_{Y1} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{Y1}$ ) = 0,325 dengan  $t_{hitung} = 2.898$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1.677$  untuk  $n = 49$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Hasil perhitungan SPSS di atas, tampak nilai Sig. variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (0.05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja.

### 4. Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y).

Untuk menguji bahwa tim kerja ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Y2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{Y2} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{Y2}$ ) = 0.248 dengan  $t_{hitung} = 2.172$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,677$  untuk  $n = 49$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Hasil perhitungan SPSS di atas, tampak nilai Sig. variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (0.05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja.

### 5. Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y).

Untuk menguji bahwa Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Y3} = 0$$

$$H_1 : \beta_{Y3} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{Y3}$ ) = 0.398 dengan  $t_{hitung} = 3.294$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1.677$  untuk  $n = 49$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Hasil perhitungan SPSS di atas, tampak nilai Sig. variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (0.05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja.

**Tabel Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis**

No.	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	$H_0 : \beta_{31} = 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
2	Pengaruh Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	$H_0 : \beta_{32} = 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )	$H_0 : \beta_{Y1} = 0$ $H_1 : \beta_{Y1} > 0$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
4	Pengaruh Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )	$H_0 : \beta_{Y2} = 0$ $H_1 : \beta_{Y2} > 0$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
5	Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )	$H_0 : \beta_{Y3} = 0$ $H_1 : \beta_{Y3} > 0$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Berdasarkan analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi sebesar 0.308. Dengan demikian, tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 0.308. Peningkatan penerapan kepemimpinan transformasional menyebabkan peningkatan komitmen organisasi karyawan kompartemen sumber daya manusia PT. Pupuk Kujang Cikampek.

### 2. Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ).

Berdasarkan analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi sebesar 0.355. Dengan demikian, tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 0.355.

### 3. Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.325. Dengan demikian, tinggi

rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 0.325.

**4. Kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.248. Dengan demikian, tinggi rendahnya Kinerja Karyawan dipengaruhi Kompetensi sebesar 0.248.

**5. Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.398. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebesar 0.398.

## KESIMPULAN

Dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.308.
2. Variabel Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.355.
3. Variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.325.
4. Variabel Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.248.
5. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.398.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Armstrong, M. and Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. Kogan Page Limited
- Daryanto, dan Suryanto.B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. 1st ed. Yogyakarta: Gava Media.
- Dirwan, A. (2019). *Statistika Aplikasi Praktis Untuk Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Insan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.

- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. 1st ed. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manik, E, dan Coenraad, D. P. (2015). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi (DJEBTKE). (*Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 9, No. 1, April 2015) ISSN:2443-0633.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership Theory and Practice*. 7th ed.
- Permana,B.S., Marbawi, Q, Ibrahim. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. ( *Jurnal Manajemen Indonesia J-Mind*, Vol. 5 No. 2 July – Desember 2020) ISSN:2503-4367.
- Sudaryo, Y. Aribowo, A. Sofiati.N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Fisik*. 1st ed. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo. (2017). *Metode Penelitian*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyatmika, I.D.G.A.P, dan Riana, I.G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (*E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 No. 12, 2016) ISSN :2302-8912.
- Wiswari, N. K. A., dan Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. (*E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 No. 12, 2016) ISSN: 2302-8912 .
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organization*. 8th ed. New Jersey: Pearson.