

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di PT. Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru

Litra Diantara<sup>1)\*</sup>, Desmawati<sup>2)</sup> Tamrin<sup>3)</sup>

<sup>3)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang  
Jalan DR A Rahman Saleh 54 A Kec. Banginang, Kampar, Riau

<sup>3)</sup> Institut Agama Islam Dar Aswaja  
Jl. Ibadah Syekh Muda Madlawan Desa Sungai Pinang Kec. Kubu Babussalam Kab. Rokan Hilir Riau

<sup>1)</sup> [litradiantara1945@gmail.com](mailto:litradiantara1945@gmail.com)

Jejak Artikel:

**Abstract**

Unggah 18 September 2022;  
Revisi 25 September 2022;  
Diterima 20 Oktober 2022;  
Tersedia online 31 Oktober 2022

Keywords:

Leadership Style  
Compensation  
Training  
Job Satisfaction  
Employee Performance

*This study aims to examine the influence of transformational leadership and organizational culture on organizational commitment and the implications for employee performance at PT. Credo Keramindo Prosperous Pekanbaru. The sample specified in this study is as many as 112 employees. The data analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that transformational leadership has a significant effect on organizational commitment, organizational culture has a significant effect on performance, organizational culture has a significant effect on performance, transformational leadership has a significant effect on performance through organizational commitment and Organizational culture has a significant effect on performance through organizational commitment.*

## I. PENDAHULUAN

Di era industri ini, perkembangan yang semakin pesat membuat perusahaan semakin bertambah sehingga persaingan di era industri ini tidak dapat dihindari. Melihat persaingan yang begitu ketat, menuntut perusahaan untuk terus memperbaiki, meningkatkan dan membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal. Perusahaan dituntut untuk menghadapi tantangan yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan, sehingga perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidupnya. Persaingan antar perusahaan semakin kompetitif dan kompleks, dan setiap perusahaan perlu lebih responsif agar dapat maju dan bertahan di era globalisasi ini. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan, terutama dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mengutamakan keberadaan SDM, baik itu kesehatan, kompensasi atau kinerja dan lain sebagainya. Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif, dan perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing agar dapat bertahan di antara perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi selama periode waktu tertentu. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka setiap perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan mencapai kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan sesuai dengan harapan karyawan. Kemajuan suatu perusahaan memerlukan suatu keyakinan bahwa segala upaya harus didukung oleh semua pihak. Kemudian, peran karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

\* Corresponding author

Pemimpin memainkan peran sentral dalam kehidupan organisasi dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama, dan karyawan perlu menumbuhkan persatuan dengan tunduk pada kendali kepemimpinan. Artinya dalam setiap organisasi, perbedaan individu digunakan untuk mencapai tujuan yang sama dengan kegiatan kepemimpinan. Kemajuan suatu perusahaan memerlukan suatu keyakinan bahwa segala upaya didukung oleh semua pihak (Jatiningrum & Marantika, 2021). Seorang pemimpin sebagai individu adalah kepribadian yang berhubungan dengan banyak individu lain, yang masing-masing juga merupakan kepribadian. Dalam hal ini, pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dari dirinya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk lebih tanggap agar dapat bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi, diperlukan perubahan individu. Proses menggabungkan perubahan organisasi dengan perubahan pribadi tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam suatu organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari atas, yaitu pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin reformis yang dapat menjadi kekuatan pendorong di balik perubahan organisasi.

Pemimpin dapat menerapkan semua aturan dan kebijakan organisasi dan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab secara tepat. Hal ini sesuai dengan komitmen organisasi untuk bekerja mengembangkan karyawan sehingga pemimpin masa depan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif. Kinerja pegawai tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai gaya atau metode perilaku yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi bawahannya. Pemimpin perlu mempertimbangkan hal ini, karena gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pengembangan kinerja bawahan (Muharlisiani et al, 2020). Disamping itu, pihak pimpinan juga diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi dan komitmen organisasi, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Budaya organisasi adalah pola, keyakinan, norma, dan nilai yang berlaku pada suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku atau perilaku SDM atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga berdampak pada perilaku karyawan yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi merupakan model dasar bagi organisasi untuk menerima tindakan dan pemecahan masalah, membentuk karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota organisasi. Karyawan yang memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi dapat menanamkan nilai-nilai tersebut ke dalam kepribadian organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan ini harus diimplementasikan ke dalam perilaku mereka sehari-hari di tempat kerja, menjadikannya kinerja pribadi, dan kinerja pribadi yang baik mengarah pada kinerja organisasi yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru. Perusahaan ini menjalankan bisnis yang bergerak di bidang pengadaan bahan bangunan. Perusahaan ini banyak melayani permintaan dalam jumlah besar, seperti pemenuhan untuk proyek di Kota Pekanbaru. Untuk menjalankan aktivitas pada perusahaan ini, pimpinan PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru sudah memperkerjakan sebanyak 63 karyawan. Sama halnya dengan perusahaan lainnya, pimpinan PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru juga menuntut adanya kinerja yang baik dari karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan baik. Salah satu indikator pengukuran kinerja karyawan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru dapat dilihat dari pencapaian target penjualan oleh perusahaan, hal ini dapat digambarkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Pertumbuhan (%)
1	2017	20.000.000.000	22.162.250.000	-
2	2018	25.000.000.000	26.025.000.000	17.43
3	2019	30.000.000.000	32.051.000.000	23.15
4	2020	35.000.000.000	28.000.750.000	-16.64
5	2021	40.000.000.000	26.265.520.000	-6.19

Sumber: PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, 2022

Dari Tabel 1, memperlihatkan bahwa pencapaian target penjualan untuk tahun 2018 dan 2019 menunjukkan peningkatan yang signifikan dan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada tahun 2020 dan 2021 terjadi penurunan pencapaian penjualan. Hal ini disebabkan karena banyak faktor seperti adanya kasus covid-19. Dilain sisi, pihak pimpinan perusahaan tetap menilai bahwa ini terjadi penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa pimpinan memegang peranan penting dalam pencapaian target atau kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi selama pra penelitian, dijumpai bahwa pimpinan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang melakukan kerja sama dengan unit-unit perusahaannya. Namun perilaku pimpinan secara pribadi, masih menggambarkan adanya gap

antara atasan dan bawahan, seperti pimpinan yang kurang disiplin dan adanya perlakuan tidak adil pimpinan terhadap semua bawahan dan lain sebagainya.

Faktor lain yang perlu di perhatikan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola, keyakinan, norma, dan nilai yang berlaku pada suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga berdampak pada perilaku karyawan sehari-hari. Budaya organisasi merupakan modal dasar bagi organisasi untuk menerima tindakan dan pemecahan masalah, membentuk karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota organisasi. Karyawan yang memahami nilai-nilai dalam suatu perusahaan maka akan berbuat semaksimal mungkin bagi perusahaan dan sebaliknya. Nilai-nilai dan keyakinan ini harus diimplementasikan ke dalam perilaku mereka sehari-hari di tempat kerja, sehingga budaya organisasi dapat menjadikannya kinerja pribadi menjadi lebih baik dan pada akhirnya kinerja perusahaan juga akan baik.

Budaya organisasi merupakan poin-poin yang berada di dalam organisasi yang akan memberi pengarahan berupa perilaku terhadap anggota dalam suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah bagian terpenting di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi. Bagian-bagian dalam suatu organisasi bertujuan menjaga agar perilaku karyawan, cara berfikir, cara bekerjasama, dan cara berinteraksinya dengan lingkungan tetap pada koridornya. Suatu kinerja yang baik dari karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik pula, hal itu dapat berperan dalam menyumbangkan suatu keberhasilan pada suatu perusahaan itu sendiri dan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik didalamnya tentu akan mengarahkan karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya (Jatiningrum & Marantika, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, budaya organisasi masih kurang diperhatikan dan diduga menjadi penyebab permasalahan adanya penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang ditunjukkan dengan penurunan penjualan pada Tabel I.1, maka dari itu peneliti mendapatkan permasalahan pada kinerja karyawan yang menurun. Penurunan pencapaian target penjualan tersebut diduga disebabkan karena pimpinan kurang memperhatikan penerapan budaya organisasi, dimana beberapa karyawan kurang memahami secara detil tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan. Selain itu budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan juga kurang disadari, dipahami dan dijiwai dengan baik oleh beberapa karyawan. Nilai-nilai dalam budaya organisasi pada beberapa karyawan seringkali masih tidak dijadikan panutan, diikuti dan ditaati oleh sebagian karyawan, sehingga kinerja sebagian karyawan juga kadangkala masih tidak maksimal, sehingga berpengaruh dalam penyelesaian tugas. Nilai-nilai budaya organisasi bagi beberapa karyawan kadang kurang dijunjung tinggi, sehingga kinerja beberapa karyawan kadangkala turun.

Komitmen organisasi merupakan perasaan seorang individu terhadap organisasi secara keseluruhan atau secara total. Komitmen organisasi dalam penelitian ini berarti bahwa perasaan karyawan terhadap PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru secara keseluruhan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka dia diprediksi akan bekerja dengan usaha yang paling maksimal serta memiliki motivasi untuk tetap bekerja di PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru. Sebaliknya karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah maka dia bekerja dengan upaya yang tidak maksimal serta tidak memiliki keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang di PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan, berkaitan dengan masalah komitmen organisasional, masih terdapat karyawan yang tidak loyal dan kurang berkomitmen baik dalam penyelesaian tugas. Kerja tim untuk suatu pekerjaan kadangkala terhambat, karena salah satu anggota tim kurang dapat mengikuti ritme kerja rekan-rekan kerja lainnya. Tahapan penyelesaian pekerjaan kadangkala tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta apakah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru

## II. KAJIAN LITERATUR

### **Kepemimpinan**

George R. Terry dalam Thoha (2010) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk

memperbaiki kelompok dan budayanya. Selanjutnya A. Dale Timple (2010) mengartikan kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi.

Tjiptono dalam Bryan (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Selanjutnya Robbins dalam Emron Edison dkk (2016), gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangasang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi. Adapun indikator kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah (1) kharisma, (2) motivasi, (3) stimulasi intelektual dan (4) perhatian yang individual.

### **Budaya Organisasi**

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

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

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Jelas terlihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya. Adapun indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah (1) nilai integritas, (2) nilai profesionalisme, (3) nilai sinergi, (4) nilai pelayanan dan (5) nilai kesempurnaan.

### **Komitmen Organisasi**

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

Sianipar dan Haryanti (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner dan Kinicki (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Selanjutnya Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Adapun indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah (1) karakteristik pribadi, (2) karakteristik organisasi dan (3) pengalaman selama berorganisasi.

## Kinerja Karyawan

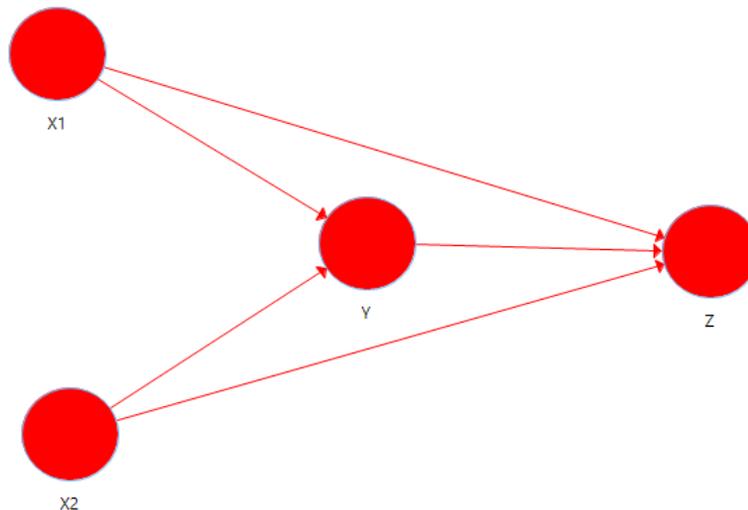
Sofyandi (2011:69), kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Selanjutnya Yayat (2017:30) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Karyawan akan bekerja dengan produktif berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah insentif, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berbagai faktor lainnya

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

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya. Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah (1) jumlah pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran dan (5) kemampuan kerja sama.

## Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Model Penelitian

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta diduga kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru.

## Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 2:

**Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Referensi	Skala
Kepemimpinan Transpormasional (X <sub>1</sub> )	Tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa	1. Kharisma. 2. Motivasi 3. Stimulasi 4. Intelektual 5. Perhatian yang Individual	Indra Kharis (2015)	Interval
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu	1. Nilai Integritas 2. Nilai Profesionalisme 3. Nilai Sinergi 4. Nilai Pelayanan. 5. Nilai Kesempurnaan	Fahmi (2017)	Interval
Kinerja Karyawan (Z)	Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang	1. Jumlah Pekerjaan. 2. Kualitas Pekerjaan. 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama	Byars dan Rue dalam Harsuko (2011)	Interval
Komitmen Organisasi (Y)	Mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuannya	1. Karakteristik pribadi. 2. Karakteristik organisasi 3. Pengalaman selama berorganiasi	Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2017)	Interval

### III. METODE

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru yang berkedudukan di Jln. Soekarno Hatta KM 11 Blok E 1-3 Sei Kelutut No. 1A RT 03/RW 09, Kawasan Industri Ecogreen Kelurahan Maharatu Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28125. Penelitian dilakukan selama 3 bulan yang akan dimulai pada Bulan Juni-Agustus 2022.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, yang terakhir berjumlah 112 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 112 orang karyawan.

#### Teknik Analisis Data

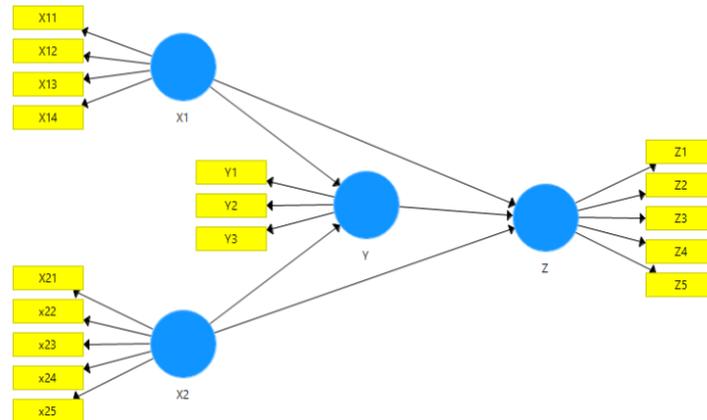
##### Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur Validitas. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan bantuan software SPSS versi 26.0 untuk menganalisis uji validitas dari rencana penelitian ini. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2017:179).

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini ialah dengan melakukan pengujian statistik *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,7$  maka item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

### Analisis Persamaan Struktural



Gambar 2. Diagram Jalur

### Analisis Inferensial PLS

*Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variable indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS dikembangkan sebagai alternatif apabila teori yang digunakan lemah atau indikator yang tidak memenuhi model pengukuran reflektif atau data tidak berdistribusi normal (Gendro, 2014).

## IV. HASIL

### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas mengenai variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini diketahui bahwa seluruh item pernyataan mempunyai nilai signifikansi korelasi yang lebih kecil dibandingkan alpha 5 % (0,050), artinya adalah item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing indikator pada setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini sudah dinyatakan valid, sehingga yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari seluruh variabel yang diteliti dikategorikan reliabel atau handal karena nilai alpha cronbach sudah diatas nilai titik kritis sebesar 60% atau 0,600, artinya bahwa tingkat kehandalan atau tingkat kepercayaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel telah reliabel dan dapat digunakan pada analisis lebih lanjut. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa uji reliabilitas angket dalam penelitian ini tidak menemukan kendala dan sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

### Hasil Uji Convergent Validity

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini sudah menunjukkan nilai loading factor yang lebih besar dari 0,600 sehingga dinyatakan valid. Deengan demikian, hasil pengujian ini sudah memenuhi convergent validity sehingga tidak ada indikator penelitian yang perlu dieliminasi (crop) atau dihapus dan pengujian selanjutnya bisa dilanjutkan.

### Hasil Uji Discriminant Validity

#### Nilai *Cross Loading*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa nilai korelasi kontrak dengan indikatornya lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan kontrak lainnya. Dapat diartikan bahwa semua kontrak atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator kontrak tersebut lebih baik dibandingkan indikator diblok lainnya.

#### **Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua kontrak menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dibandingkan 0,500 yaitu dengan nilai terendah 0,541 untuk variabel budaya dan nilai tertinggi 0,619 untuk variabel kinerja. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,500.

#### **Nilai Korelasi Antar Kontrak dan Nilai Akar Kuadrat AVE**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing kontrak dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan nilai korelasinya sehingga kontrak dalam model penelitian ini dapat dikatakan sudah memiliki discriminant validity yang baik dan pengujian selanjutnya sudah bisa dilanjutkan.

#### **Nilai Composite Reliability**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua kontrak sudah berada diatas nilai 0,600. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, maka dapat diartikan bahwa semua kontrak dalam penelitian ini sudah memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disaratkan dan pengujian selanjutnya sudah bisa dilanjutkan.

#### **Hasil Uji Variant (R2)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya mampu menjelaskan variabilitas kontrak komitmen yaitu sebesar 75,9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,1% lagi diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya kepemimpinan dan budaya mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja yaitu sebesar 59,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,7% lagi diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

#### **Hasil Uji Hipotesis**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil bootstrapping. Rule of thumb yang digunakan dalam penelitian ini adalah t-statistik >1,984 dengan tingkat signifikansi p-values 5% (0,050) dan koefisien beta bernilai positif.

#### **Struktur Persamaan**

Hasil struktur persamaan dalam penelitian ini yaitu seperti berikut

Struktur Persamaan 1:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$
$$\text{Komitmen} = 0,248 * \text{Kepemimpinan} + 0,496 * \text{Budaya}$$

Dari struktur model persamaan I ini dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen sebesar 0,248. Hal ini memberikan arti apabila kepemimpinan meningkat satu satuan dengan asumsi budaya konstan atau tidak mengalami perubahan, maka komitmen akan meningkat sebesar 0,248 satuan dan begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan menurun satu satuan dengan asumsi budaya konstan atau tidak mengalami perubahan, maka komitmen juga akan mengalami penurunan yaitu sebesar 0,248 satuan. Selanjutnya variabel budaya memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen sebesar 0,496. Hal ini memberikan arti apabila budaya meningkat satu satuan dengan asumsi kepemimpinan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka komitmen akan meningkat sebesar 0,496 satuan dan begitu juga sebaliknya apabila budaya menurun satu satuan dengan asumsi kepemimpinan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka komitmen juga akan mengalami penurunan yaitu sebesar 0,96 satuan.

Struktur Persamaan 2:

$$Z = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y$$
$$\text{Kinerja} = 0,222 * \text{Kepemimpinan} + 0,437 * \text{Budaya} + 0,223 * \text{Komitmen}$$

Dari struktur model persamaan II ini dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja sebesar 0,222. Hal ini memberikan arti apabila kepemimpinan meningkat satu satuan dengan asumsi budaya dan komitmen konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,222 satuan dan begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan menurun satu satuan dengan asumsi budaya dan komitmen konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja juga akan menurun sebesar 0,222 satuan. Variabel budaya memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja sebesar 0,437. Hal ini memberikan arti apabila budaya meningkat satu satuan dengan asumsi kepemimpinan dan komitmen konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,437 satuan dan begitu juga sebaliknya, apabila budaya menurun satu satuan dengan asumsi kepemimpinan dan komitmen konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,437 satuan. Selanjutnya variabel komitmen memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja sebesar 0,223. Hal ini memberikan arti apabila komitmen meningkat satu satuan dengan asumsi kepemimpinan dan budaya konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,223 satuan dan begitu juga sebaliknya, apabila komitmen menurun satu satuan dengan asumsi kepemimpinan dan budaya konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,223 satuan.

### **Hasil Uji Path Coefficients**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-statistik kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisai dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $2,445 < 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,015 < 0,050$ . Nilai t-statistik budaya organisasi terhadap komitmen organisai dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $4,336 < 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,010 < 0,050$ .

Nilai t-statistik kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $2,532 < 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,012 < 0,050$ . Nilai t-statistik budaya organisasi terhadap kinerja dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $4,594 < 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,050$ . Nilai t-statistik komitmen organisasi terhadap kinerja dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $2,714 < 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,007 < 0,050$ . Nilai t-statistik kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $2,843 < 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,006 < 0,050$ . Selanjutnya nilai t-statistik budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel yaitu  $2,353 < 1,984$  atau nilai signifikansi lebih rendah dibandingkan nilai alpha 5% yaitu  $0,019 < 0,050$ .

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini memberikan arti bahwa semakin baik sikap kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan, maka akan semakin memberikan dampak terhadap peningkatan komitmen karyawan dalam mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan serta akan menjadi dasar bagi setiap personil karyawan untuk meningkatkan loyalitasnya agar tetap bertahan didalam perusahaan. Pimpinan yang transformasional akan menunjukkan sikap dalam membangun visi bersama dan menjadi inspirasi bagi setiap personil karyawan dalam memenuhi tantangan yang ditetapkannya. Hal ini tentu akan menumbuhkan kesetiaan dan kepercayaan diri karyawan serta akan membuat karyawan tersebut menjadi semakin termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik lagi kedepannya. Dengan adanya kepemimpinan yang transformasional, maka juga akan membuat karyawan menjadi bebas untuk menyampaikan gagasan, ide dan aspirasinya demi kemajuan perusahaan. Penghargaan atas pencapaian kerja akan dinikmati bersama dan jika terjadi kegagalan, maka pimpinan juga akan ikut bertanggung jawab untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi, sehingga kondisi ini akan membuat karyawan merasa semakin nyaman dalam bekerja dan membuatnya semakin terikat secara psikologis pada pekerjaan. Penelitian ini berkorelasi dengan jurnal Ni Kadek et al (2017), yang menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. Selanjutnya jurnal sahidillah dan Acep (2016), yang juga menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari kedua jurnal ini sama-sama menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka akan semakin memberikan dampak terhadap

peningkatan komitmen karyawan mencapai target kerja dan membuatnya semakin bertekad untuk bertahan dalam perusahaan.

### **Budaya Organisasi Terhadap Komitmen**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini memberikan arti bahwa semakin baiknya budaya karyawan didalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan komitmen setiap personil karyawan untuk terus berkontribusi secara penuh dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan nilai, norma, keyakinan dan aturan yang berlaku didalam perusahaan, tentu akan mempermudahnya untuk berperilaku, berfikir, bekerjasama dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar agar tetap berada pada koridornya. Pentingnya beradaptasi dengan lingkungan sekitar ini akan membawa dampak baik bagi setiap personil karyawan, sehingga akan memunculkan rasa nyaman dan aman selama bekerja serta akan memunculkan tekad untuk tetap bertahan didalam perusahaan dalam mencapai target-target pekerjaan yang sudah ditetapkan. Penelitian ini berkorelasi dengan jurnal Sumanto dan Herminingsih (2016), yang menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang. Selanjutnya dalam jurnal Ni Kadek at all (2017), yang juga menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. Dari kedua jurnal ini sama-sama menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya yang diterapkan dalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan tekad karyawan untuk mencapai target kerja dan bertahan didalam perusahaan.

### **Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini memberikan arti bahwa semakin baiknya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka akan semakin memberikan dampak terhadap peningkatan pencapaian hasil kerja karyawan. Pimpinan yang lebih mengedepankan transformasional akan berorientasi pada perubahan dan perbaikan sehingga aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan bisa semakin efektif. Dengan adanya perubahan dan perbaikan tersebut tentu akan berdampak baik terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan karena setiap permasalahan atau kendala yang terjadi akan bisa diatasi bersama. Penelitian ini berkorelasi dengan jurnal Mondiani (2012), yang menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. Selanjutnya jurnal Kharis (2015), juga menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Malang. Dari kedua jurnal ini sama-sama menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam suatu perusahaan maka akan semakin memberikan dampak yang baik pula terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan.

### **Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja, hal ini memberikan arti bahwa semakin baiknya budaya yang berkembang didalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan kualitas maupun kuantitas tingkat capaian kinerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya memiliki nilai, norma, keyakinan dan aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan agar tidak terjadinya penyimpangan, kesalahan dan pelanggaran yang malah bisa merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Perusahaan tentu menginginkan setiap karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan, untuk mewujudkan hal tersebut tentunya tidak akan bisa lepas dari adanya interaksi antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan, sehingga karyawan yang sudah bisa beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya akan memberikan motivasi tersendiri dalam mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan. Penelitian ini berkorelasi dengan jurnal Alinvia dkk (2019), yang menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dalam jurnal Andi (2017), yang juga menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari kedua jurnal ini sama-sama menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya yang berkembang didalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan tingkat kontribusi karyawan dalam memberikan kinerja yang lebih optimal.

### **Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja, hal ini memberikan arti bahwa semakin tingginya komitmen diri yang dimiliki oleh setiap personil karyawan didalam perusahaan maka akan semakin memberikan dampak terhadap peningkatan capaian kinerja, hal ini memungkinkan saja terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan sikap dan

tekad yang kuat untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan disertai adanya loyalitas yang tinggi dan memiliki keinginan yang kuat untuk terus bertahan didalam perusahaan. Penelitian ini berkorelasi dengan jurnal Penelitian yang dilakukan Ummi (2016), yang menyimpulkan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik sawit PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Selanjutnya dalam jurnal Rizky at all (2022), yang juga menyimpulkan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Kampar Tunggal Agrindo Kabupaten Kampar.

### **Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Komitmen**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, hal ini memberikan arti bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan akan semakin memberikan dampak terhadap peningkatan capaian kinerja melalui peningkatan komitmen karyawan didalam perusahaan. Hal ini bisa saja terjadi karena manajemen kunci untuk melakukan sebuah perubahan adalah pimpinan, sedangkan karyawan adalah pelaksana dari setiap kegiatan yang diberikan sehingga ketika pimpinan melakukan sebuah perubahan sebagai upaya dalam mengoptimalkan tingkat capaian kinerja, maka harus didukung dengan adanya komitmen yang kuat sehingga kebijakan yang dibuat akan bersifat objektif dan dinamis. Penelitian ini berkorelasi dengan jurnal Ni Kadek at all (2017), yang menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. Selanjutnya jurnal sahidillah dan Acep (2016), yang juga menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Dari kedua jurnal ini sama-sama menunjukkan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan maka akan semakin memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja melalui komitmen yang kuat dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan.

### **Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, hal ini memberikan arti bahwa semakin baiknya budaya yang berkembang didalam organisasi maka akan semakin memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja melalui komitmen yang kuat bagi setiap anggota organisasi untuk mematuhi aturan, norma, nilai dan keyakinan yang berlaku. Optimalisasi pencapaian kinerja tentu tidak akan bisa lepas dengan adanya kebiasaan setiap anggota organisasi yang mengedepankan efektivitas dan efisiensi pekerjaan sehingga dengan disertai adanya komitmen setiap anggota organisasi untuk mematuhi peraturan, norma, nilai dan keyakinan yang berlaku maka akan menempatkan setiap anggota organisasi tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan akan meminimalisir tingkat pelanggaran dan tingkat kesalahan yang bisa saja terjadi. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perlu adanya ketegasan dari pimpinan dengan memberikan sanksi kepada siapa saja yang terbukti melakukan pelanggaran dan kesalahan dalam bekerja. Penelitian ini berkorelasi dengan jurnal Ayu dan Sri (2016), yang menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kota Denpasar. Selanjutnya dalam jurnal Liana (2020), yang menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Kalimantan Timur. Dari kedua jurnal ini sama-sama menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya yang berkembang didalam organisasi maka akan semakin memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja melalui komitmen yang kuat dalam bagi setiap anggota organisasi mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan.

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, (4) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, (5) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru, (6) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru melalui komitmen organisasi dan (7) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru melalui komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alinvia Ayu Sagita dkk, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 57 No 1
- Andi Ratna Sari Dewi, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika*, 14(2).
- Dale Timple, 2010, *The Art And Scien of Business Management Leadership*, Penerbit PT. Elex Media Kompotindo, Jakarta
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015, *Human Relation & Public Relation*. Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Fahmi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit PT. Andi, Yogyakarta.
- Gendro, Wiyono. 2014. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS & SmartPLS 3.2.8*. Penerbit UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Haris, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasfomational Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Adiministrasi Bisnis*. Vol. 3 No.1
- Harsuko dan Intan 2011. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Penerbit Umsida Pres. Jawa Timur.
- Jatiningrum, C., & Marantika, A. (2021) *Good Corporate Governance dan Pengungkapan Entreprise Risk Manajemen di Indonesia*. Penerbit Adab.
- Kaswan, 2017, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas. Brawijaya Malang
- Liana, Yuyuk. 2016. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal manajerial*. Volume 7. Nomor 1. p-ISSN: 2354-8592, e- ISSN: 2621-5055.
- Mondiani, Tria. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1, No 1
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M, 2011, *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Muharlisiani, L.T., Soesatyo, Y., Jatiningrum, C., Khamidi, A., Bariroh, S. Karwanto, Sugiono.(2020). The Impact of Transformational Leadership on Lecturer Performance: A Quantitative Study In Higher Education. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*. 17 (6), 13841-13858.
- Ni Kadek Winie Kaori Intan Mahkota, Desak Ketut Sintaasih, dan Agoes Ganesha Rahyuda, 2017 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11 (2017): 3985-4014
- Sahidillah Nurdin & Acep Rohendi, 2016, *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi*, *Ecodemica*, Vol. IV No.1 April 2016
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Sofyandi, Herman. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Graha ilmu. Yogyakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sumanto dan Herminingsih. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 2, No.1 : 96-109.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Thoha Miftah., 2010, *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Torang, Syamsir, 2013, *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesatu. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Wirawan, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yayat, Herujito. M, 2017, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Grasindo, Jakarta.