

PAPER NAME

artikel achmad afzan arslan djunaid_mah
irun_FEB Unikal_Revisi 3.docx

WORD COUNT

4974 Words

CHARACTER COUNT

33899 Characters

PAGE COUNT

14 Pages

FILE SIZE

855.0KB

SUBMISSION DATE

May 18, 2024 8:04 PM GMT+7

REPORT DATE

May 18, 2024 8:05 PM GMT+7

● **22% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● **Excluded from Similarity Report**

- Internet database
- Bibliographic material
- Cited material
- Publications database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Achmad Afzan Arslan Djunaid¹, Mahirun², Danang Satrio³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

afzanarslan@gmail.com¹, mahirun@yahoo.com², danangsatrio3003@yahoo.com³

*Corresponding Author: mahirun@yahoo.com

ABSTRACT

This examine aimed to decide and examine the have an impact on of Transformational leadership Organizational Culture, and Employee Commitment on Employee Performance in the Pekalongan City Government. The analytical tool for data processing uses multiple regression with hypothesis testing using the *t* statistical test. The data used is primary data through distributing questionnaires using a Likert Scale (5 alternative answers). Sampling used Proportional Random Sampling with a sample size of 309 employees in the Pekalongan City Government. The results of this research show that there is a significant positive influence on the Transformational Leadership variable on the Performance variable, and the Organizational Culture variable on the Performance variable, as well as the Employee Commitment variable on the Performance variable.

Keywords: Employee Commitmen, Employee Performance, Organizational Culture, Transformational Leadership

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kota Pekalongan. Alat analisis untuk pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji statistik *t*. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan Skala Likert (5 alternatif jawaban). Pengambilan sampel menggunakan Proportional Random Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 309 pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pada variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kinerja, dan variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja, serta variabel Komitmen Pegawai terhadap variabel Kinerja.

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

PENDAHULUAN

Tugas dan kewajiban utama pemerintah adalah untuk mensejahterakan masyarakat salah satunya dengan menghadirkan pelayanan publik yang terjangkau, cepat, efektif dan efisien. Pemerintahan dalam menentukan arah kebijakan dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus mengacu pada isu strategis atau masalah pokok yang berada dalam wilayahnya. Dalam rangka meminimalisir kesenjangan tersebut maka perlu perumusan yang tepat terkait dengan permasalahan pokok yang ada dengan melibatkan pemangku kepentingan.

Pemerintah Kota Pekalongan dalam RPJPD Kota Pekalongan Tahun 2005-2026 (Pemerintah Kota Pekalongan, 2022) tahap IV menganalisis permasalahan berdasarkan penjabaran arah kebijakan yang diambil, dalam hal ini terdapat 11 (sebelas) masalah pokok di

Kota Pekalongan dalam rangka mewujudkan pelayanan Publik dan Kesejahteraan Masyarakat, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar 1.1.

Gambar 1 Keterkaitan Arah Kebijakan RPJPD Kota Pekalongan Tahun 2005-2025 dengan Masalah Utama



Sumber : Pemerintah Kota Pekalongan, 2021

Faktor penting yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik adalah manajemen sumberdaya manusia. Hal ini menunjukkan sumberdaya manusia merupakan komponen yang harus selalu diperhatikan dalam segala aspek kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Abdi & Chalimah (2023) bahwa sumberdaya manusia sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, baik berorientasi pada profit maupun tidak berorientasi pada profit, pengelolaan sumberdaya manusia yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi organisasi. Kinerja dari pegawai merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Mathis & Jackson, 2001). Informasi terkait kinerja pegawai dapat membantu organisasi dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja pada Pemerintah Kota Pekalongan merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pemerintah Daerah Kota Pekalongan, yang mana dapat dilihat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). Dalam LKJIP Pemerintahan Kota Pekalongan Tahun 2022 (Pemerintah Kota Pekalongan 2022), Secara umum dapat dikatakan Sangat Berhasil. Berikut merupakan tabel dari hasil capaian dari 24 sasaran strategis dan 30 Indikator Kinerja utama Pemerintah Kota Pekalongan, yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel Error! No text of specified style in document.. Hasil Capaian 24 Sasaran Strategis Pemerintah Kota Pekalongan

No	Kategori Capaian	Presentase jumlah sasaran	Jumlah sasaran
1	Sangat Berhasil	79,17 %	19
2	Cukup berhasil	8,33 %	2
3	Belum dikategorikan	12,5 %	3
Total			24

Sumber : LKJIP (Pemerintah Kota Pekalongan, 2022)

Tabel 1. Hasil Capaian 30 Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Pekalongan

No	Kategori Capaian	Presentase jumlah sasaran	Jumlah sasaran
1	Sangat Berhasil	76,66 %	23

2	Berhasil	6,66 %	2
3	Cukup berhasil	3.34 %	1
4	Sangat Tidak berhasil	3.34 %	1
5	Belum dikategorikan	10,00 %	3
	Total		30

Sumber: LKJIP (Pemerintah Kota Pekalongan, 2022)

Secara Teori terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai diantaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam kinerja pegawai dikarenakan kepemimpinan berfungsi untuk memberikan pengaruh kepada setiap individu pada organisasi, agar bersedia melakukan berbagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Gilley et al. (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam perubahan organisasi menyebabkan adanya peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan sebagai pendorong terwujudnya perilaku inovatif yang pada akhirnya akan mewujudkan tujuan organisasi, karena pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pencapaian tujuan, dan pemimpin merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya yang ada di organisasi, terutama sumber daya manusianya (Mahirun et al., 2021).

Matar et al. (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Rismayadi (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Fachrurazi (2023) kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nurdin & Rohendi (2016) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai, budaya organisasi dapat menciptakan motivasi kerja bagi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik yang diberikan kepada organisasinya. Hal itu sejalan dengan pendapat Robbins (2006) perkembangan yang lebih baik dari organisasi tumbuh karena budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi erat kaitannya dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja sehingga akan menciptakan kondisi berbeda dengan organisasi lain.

Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sudah ada dilakukan sebelumnya. Tetapi dalam penelitian tersebut masih terdapat perbedaan hasil penelitiannya. Jamaludin & Subiyanto (2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal itu sependapat dengan Ratnasari et al. (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi terdapat perbedaan pendapat seperti yang disampaikan oleh Tumigolung et al. (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu juga sama dengan yang disampaikan oleh Fachrurazi (2023), yang berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

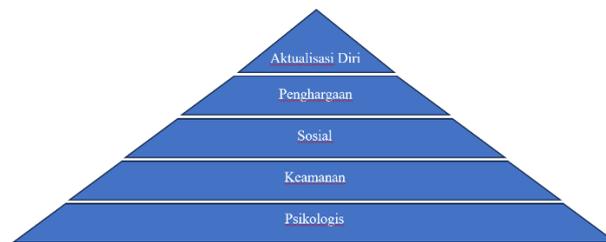
Pencapaian kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen pegawai, karena pegawai memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, sehingga semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Menurut Munandar (2014), komitmen organisasi adalah sifat hubungan seseorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri menerima nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasi dan setia terhadap organisasi. Akibatnya, individu memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja dan berusaha agar perilaku mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Latief et al. (2019) dan Pane & Fatmawati (2017) dalam penelitiannya berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Adapun pendapat yang tidak sejalan seperti yang disampaikan oleh Selvira et al. (2022) dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh secara negatif serta signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian kami bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen pegawai terhadap Kinerja Pegawai

TINJAUAN TORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalaman seseorang yang membangkitkan, mengarah dan tingkah laku secara berterusan (Weiner, 1990). Selain itu Morrison (1994) mengartikan motivasi sebagai pelibatan seseorang pada kegiatan yang mengarah pada sasaran. Motivasi adalah keadaan dalam seseorang yang membangkitkan, mengarah dan tingkah laku secara berterusan (Weiner, 1990). Selain itu Morrison (1994) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran.



Gambar 2. tingkatan hierarki kebutuhan Maslow

Teori Kinerja

Kinerja perusahaan merupakan cerminan dari kinerja pegawainya, karena pegawai merupakan mesin penggerak untuk seluruh sumber daya yang ada di Perusahaan (Mahirun et al., 2021). Kinerja pegawai menurut Robbins (2006) adalah fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan menegerjakan, Ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis & Jackson, 2001).

Teori Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suriagiri (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan, ada beberapa dimensi dalam gaya kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut:

1. *Idealized influence (charisma)*, pemimpin dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pengikut meniru pemimpin mereka dan mengidentifikasi bersama mereka.
2. *Inspirational motivation*, perilaku pemimpin dalam bawahannya, memberikan makna untuk semua aktivitas yang mereka lakukan. Mereka mengatur pribadi yang menantang tujuan.
3. *Intellectual stimulation*, upaya merangsang anggota yang dilakukan pimpinan untuk menjadi inovatif dan kreatif, dengan mempertanyakan asumsi membingkai ulang masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru.
4. *Individualized consideration*, pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap individu anggotanya, bertindak sebagai pelatih atau mentor. Anggotanya diberdayakan. Peluang pembelajaran baru diciptakan dalam iklim organisasi yang mendukung.

Teori Budaya Organisasi

Menurut Moeljono (2012), budaya organisasi dapat diartikan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pada suatu organisasi yang menjadi pedoman untuk sumberdaya manusia untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawab pada organisasi, Menurut Robbins (2006), terdapat ciri budaya organisasi antara lain motivasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap

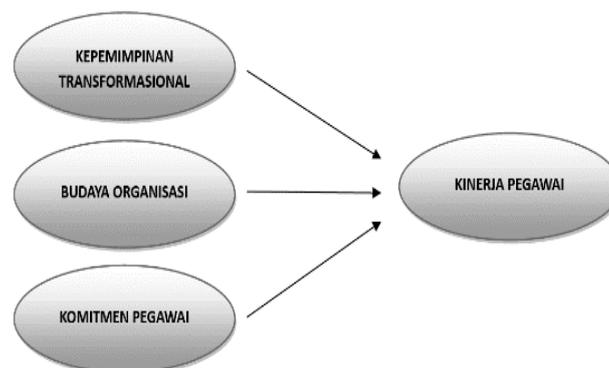
detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Teori Komitmen Pegawai

komitmen pegawai menurut Kuntjoro (2002) adalah identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasinya. Menurut Wahyudi & Salam (2020) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap dirinya sebagai anggota organisasi. Kuntjoro (2002), menganggap koitmen organisasional sebagai konsep yang multidimensional. mereka melihat komitmen organisasi sebagai tiga dimensi yakni, *affective commitment* atau adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, mempunyai nilai yang sama dengan organisasi. *Continuance commitment*, mengarah pada perhitungan untung dan rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan pekerjaannya, dan *normative commitment* sebagai suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi.

Model Penelitian

Penelitian kali ini akan meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Secara skematis gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan sebagai berikut:



Gambar 3. Model Penelitian

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan Transformasional dapat memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan Kepemimpinan Transformasional memiliki potensi untuk menginspirasi dan memotivasi pengurus dengan cara yang khusus (Ruyatnasih et al., 2013). Menurut Martoyo (1994) kepemimpinan adalah faktor penentu keberhasilan perusahaan, karena perusahaan yang sukses menunjukkan pengelolaan pemimpin yang baik atas perusahaannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan Transformasioanl yang paling sesuai pada kondisi pada lingkungan organisasi dengan adanya perkembangan lingkungan organisasi. Ketika gaya kepemimpinan Transformasional diterapkan pada suatu organisasi maka diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai. Menurut (Yukl, 2010) Kepemimpinan Transformasional pada umumnya mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Aditia (2017), Faizal et al. (2017), Matar et al. (2019) dan Rismayadi (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesisnya adalah:

5 H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Robbins (2006) menyatakan budaya yang tumbuh kuat mampu membuat organisasi berkembang kearah yang lebih baik. Masrukhin & Waridin (2006) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin tinggi juga. Sehingga dapat diartikan, budaya kerja yang kondusif dapat memberikan sumbangsih terhadap peningkatan kinerja. Ratnasari et al. (2019) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Sudarso (2019), Kurniawati (2018), dan Jamaludin & Subiyanto (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hal tersebut, hipotesisnya adalah:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai

Kinerja pegawai tidak lepas dari faktor komitmen organisasi, karena keterlibatan dan keinginan aktif dari pegawai untuk berkontribusi atas organisasinya. Menurut Kuntjoro (2002) suatu bentuk ikatan kerja yang kuat adalah pelibatan hubungan yang aktif bertujuan memberikan segala upaya demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Pranita (2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi bermakna positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Joko et al. (2019), Latief et al. (2019), dan Pane & Fatmawati (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, hipotesisnya adalah:

H3: Komitmen pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN (PNS dan P3K) non tenaga kesehatan dan tenaga pendidikan yang berada pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintah Daerah Kota Pekalongan (Dinas, Badan dan Kecamatan) yang berjumlah 1.347 orang. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian ini adalah dengan *Proportional Random Sampling*. Penentuan jumlah sampel yang dibutuhkan dihitung menggunakan rumus Slovin dan di peroleh ukuran sampel minimum adalah 309 sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 309 responden melalui *google form* yang penulis sebar dari tanggal 26 Desember 2023 sd tanggal 28 Desember 2023. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji kecocokan model dan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Objek Penelitian penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Pekalongan pada periode bulan Desember tahun 2023 yang berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah. Setelah penyebaran kuesioner kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekalongan melalui Google Form, diperoleh kuesioner yang terkumpul sebanyak 314 orang atau ada kenaikan jumlah responden sebanyak 1,6% dari jumlah responden semula yang akan digunakan sebagai data dalam penelitian ini. Secara rinci diuraikandibawah ini antara lain:

1. Responden menurut Satuan Kerja Perangkat Daerah paling banyak berasal dari Sekretariat Daerah yaitu 24 orang, dan responden paling sedikit berasal dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah yaitu 3 orang
2. Responden menurut jenis pegawai paling banyak berasal dari PNS yaitu 313 orang (99,7%), dan responden paling sedikit berasal dari P3K yaitu 1 orang (0,3%).
3. Responden menurut jenis kelamin paling banyak berasal dari Laki-laki yaitu 171 orang (54,5 %), dan responden paling sedikit berasal dari Perempuan yaitu 143 orang (45,5%).
4. Responden menurut usia paling banyak berasal dari usia 51 Tahun Keatas yaitu 103 orang (32,8%), dan responden paling sedikit berasal dari usia kurang dari 30 Tahun yaitu 22 orang (7%)
5. Responden menurut pendidikan terakhir paling banyak berasal dari Pendidikan Sarjana yaitu 157 orang (50%), dan responden paling sedikit berasal dari Pendidikan Diploma 39 orang yaitu (12,4%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur apakah butir kuesioner dari tiap variabel sudah valid atau tidak dengan membandingkan r hitung dengan r table. R tabel pada penelitian ini nilai *degree of freedom* 312 sehingga menunjukkan angka 0.093.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kepemimpinan Transformasional (r hitung)	Budaya Organisasi (r hitung)	Komitmen Pegawai (r hitung)	Kinerja Pegawai (r hitung)	r tabel	Keterangan
X1.1	0.501	0.548	0.685	0.604	0.093	Valid
X1.2	0.535	0.498	0.758	0.469	0.093	Valid
X1.3	0.538	0.548	0.709	0.589	0.093	Valid
X1.4	0.518	0.621	0.720	0.525	0.093	Valid
X1.5	0.442	0.641	0.630	0.522	0.093	Valid
X1.6	0.454	0.648	0.683	0.553	0.093	Valid
X1.7	0.570	0.517	0.613	0.427	0.093	Valid
X1.8	0.495	0.585	0.744	0.492	0.093	Valid
X1.9	0.596	0.581	0.606	0.626	0.093	Valid
X1.10	0.528	0.591	0.785	0.578	0.093	Valid
X1.11	0.518	0.462		0.612	0.093	Valid
X1.12	0.611	0.537		0.544	0.093	Valid
X1.13	0.547	0.636		0.557	0.093	Valid
X1.14	0.622	0.647		0.646	0.093	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas semua variabel dinyatakan valid karena hasil dari r hitung $>$ r table (r tabel 0.093 dengan nilai $d(f) = 312$). Oleh sebab itu dalam kuisisioner penelitian semua pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah data berjalan konsisten atau realibel untuk dilanjutkan ke perhitungan selanjutnya. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Batas Kritis	Ket.
Kepemimpinan Transformasional	0.807	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi	0.844	0.6	Reliabel
Komitmen Pegawai	0.878	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.824	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji, data yang di uji memiliki nilai variabel realibilitas yang baik karena keseluruhan nilai Cronbach's Alpha menunjukkan hasil yang lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu 0.60. Dari analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum kuesioner yang telah dibuat sudah memenuhi aturan dan asumsi valid dan reliabel, selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui distribusi normalitas dari nilai residual disajikan pada tabel 5. Berdasarkan nilai Sig. (signifikansi) lebih dari 0.05. Nilai dapat dilihat pada kolom asymp.sig menunjukkan angka 0.200, sehingga data pada penelitian ini berdistribusi normal

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

N			314
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		2.28574378
Most Extreme Differences	Absolute		0.040
	Positive		0.040
	Negative		-0.023
Test Statistic			0.040
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.272
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.260
		Upper Bound	0.283

Sumber : Hasil olah data SPSS

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dan tersaji pada tabel 6. Nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0.05, sehingga model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.418	1.229		3.594	0.001
Transformasional	-0.039	0.026	-0.125	-1.479	0.140
Budaya Organisasi	-0.005	0.023	-0.019	-0.220	0.826
Komitmen Pegawai	0.000	0.015	0.001	0.019	0.985

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil olah data SPSS

4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dan tersaji pada tabel 7. Variabel penelitian memiliki nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10, yang berarti semua variabel terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.192	2.100		1.520	0.129		
Transformasi onal	0.494	0.045	0.469	11.030	0.001	0.440	2.274
Budaya Organisasi	0.419	0.039	0.462	10.845	0.001	0.438	2.282
Komitmen Pegawai	0.071	0.025	0.084	2.831	0.005	0.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat atau layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil perhitungan uji kelayakan model dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5001.027	3	1667.009	316.010	0.001 ^b
Residual	1635.308	310	5.275		

Total	6636.334	313
-------	----------	-----

- 8 a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Transformasional, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil olah data SPSS

Hasil uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 316.010, sedangkan nilai F tabel 2,634 hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, sedangkan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, oleh karena itu hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah layak digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.192	2.100		1.520	0.129
Transformasional	0.494	0.045	0.469	11.030	0,001
Budaya Organisasi	0.419	0.039	0.462	10.845	0,001
Komitmen Pegawai	0.071	0.025	0.084	2.831	0.005

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.192 + 0.494 X_1 + 0.419 X_2 + 0.071 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Kepemimpinan Transformasional
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Komitmen Pegawai

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan arah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai positif 0.494 dengan tingkat signifikansinya 0.001 (lebih kecil dari 0.05), artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kota Pekalongan. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Karakteristik utama kepemimpinan transformasional yakni pemimpin memberikan reward atau penghargaan kepada bawahan yang berprestasi. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan salah satu upaya yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai Setda Kota Pekalongan. Dengan

pemimpin yang senantiasa memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Indikator yang paling tinggi pada variabel ini dengan nilai mean 4.29 yakni “Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja”. Berdasarkan fenomena pada Pemerintah Kota Pekalongan, dengan adanya pemberian penghargaan kepada pegawai memudahkan pegawai untuk berlomba bekerja lebih baik. Pemimpin telah menanamkan rasa bangga dan menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang, namun belum maksimal dalam memberikan apresiasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Aditia (2017), Faizal et al. (2017), Widayati et al. (2017), Matar et al. (2019), Lakahing & Widodo (2020), dan Rismayadi (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pemimpin dengan gaya transformasional lebih memberikan perhatian, dukungan dan kesempatan kepada bawahan, sehingga para pegawai termotivasi untuk belajar dan merasa memiliki peran dalam mencapai tujuan organisasi. Dari hal tersebut timbulah kesadaran untuk melaksanakan tugas secara maksimal dengan hasil yang terbaik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan arah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai positif 0.419 dengan tingkat signifikansinya 0.001 (lebih kecil dari 0.05), artinya budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kota Pekalongan. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Karakteristik utama budaya organisasi yakni senantiasa menerapkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Budaya organisasi tersebut merupakan salah satu upaya yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pemerintah Kota Pekalongan. Dengan terciptanya budaya kerja maka setiap pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga akan tercapainya tujuan organisasi.

Indikator yang paling tinggi pada variabel ini dengan nilai mean 4.38 yakni “Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik”. Berdasarkan fenomena pada Pemerintah Kota Pekalongan, dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja maka penyelesaian pekerjaan akan lebih baik. Persaingan yang kompetitif antar pegawai belum maksimal dalam memberikan apresiasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sudarso (2019), Ratnasari et al. (2019), Jamaludin & Subiyanto (2023), dan Kurniawati (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi dengan menciptakan kedisiplinan, Kerjasama pegawai, dan suasana kerja yang kondusif, sehingga para pegawai akan bekerja secara nyaman dalam mencapai tujuan organisasi. Dari hal tersebut timbulah rasa untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

Pengaruh Komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan arah pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai positif 0.071 dengan tingkat signifikansinya 0.005 (lebih kecil dari 0.05), artinya komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kota Pekalongan. Karakteristik utama komitmen organisasi yakni terciptanya rasa bangga dan

memiliki terhadap Pemerintah Kota Pekalongan. Komitmen pegawai tersebut merupakan salah satu upaya yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pemerintah Kota Pekalongan. Dengan terciptanya komitmen pegawai maka setiap pegawai mempunyai ikatan emosional terhadap tempat kerja sehingga akan memunculkan loyalitas yang tinggi kepada organisasi.

Indikator yang paling tinggi pada variabel ini mencapai nilai mean 4.25 yakni “Saya merasa senang menghabiskan karier saya di pemerintah kota pekalongan”. Berdasarkan fenomena pada Pemerintah Kota Pekalongan, dengan adanya ikatan emosional pegawai terhadap organisasi maka pegawai akan bekerja dengan loyalitas yang tinggi. Adanya ikatan emosional membuat pegawai tidak rela untuk meninggalkan tempat kerja belum maksimal dalam memberikan apresiasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Latief et al. (2019), Joko et al. (2019), Nurfitriani (2022), Atmojo (2012), Pranita (2017), Juniar (2022), Pane & Fatmawati (2017), dan Cahyani et al. (2020), yang menyatakan bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Komitmen pegawai melalui terciptanya rasa bangga dan memiliki terhadap Pemerintah Kota Pekalongan serta memiliki ikatan emosional terhadap organisasi, sehingga para muncul rasa loyal para pegawai. Dari hal tersebut timbulah kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dengan hasil yang terbaik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kota Pekalongan. Artinya, dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang tinggi terutama melalui pemberian reward atau penghargaan kepada bawahan yang berprestasi, dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja para pegawainya.
2. Budaya Organisasi berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Artinya, budaya organisasi yang baik yang dimiliki para pegawai di Pemerintah Daerah Kota Pekalongan dapat meningkatkan kinerja mereka, terutama melalui penerapan kedisiplinan dalam bekerja.
3. Komitmen Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, komitmen pegawai yang baik yang dimiliki para pegawai di Pemerintah Daerah Kota Pekalongan dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mereka, terutama melalui terciptanya rasa bangga dan memiliki terhadap Pemerintah Kota Pekalongan.

REFERENSI

- Abdi, M. N., & Chalimah. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Volume 26. Nomor 02. September 2023*, 4(2), 273–284.
- Aditia, Y. C. (2017). *Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Nindya Karya)*.
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), 113–128. <https://doi.org/10.1002/piq.21244>
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja

- terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Fachrurazi. (2023). the Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Mediated Job Satisfaction on Cv Sukinem Baja Industry. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11, 329–338.
- Faizal, M., Utomo, A., Nugraheni, R., Manajemen, J., Ekonomika, F., Bisnis, D., Diponegoro, U., & Soedharto, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah (Bakeuda) Kabupaten Kendal. *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–12.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilley, et al. (2009). Organizational Change and Characteristics of Leadership Effectiveness. *Journal of Business Research*, 16 No. 4, 461–473.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Jamaludin, M., & Subiyanto, D. (2023). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1711–1731. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1892>
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komoitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 2(2), 416.
- Juniar, A. (2022). *Analysis Of The Influence Of Work Discipline, Work Environment, Organizational Culture, Organizational Commitment And Leadership Style On Employee Performance (Case Study At Pt. Herba Emas Wahidatama Purbalingga)*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320851>
- Kuntjoro. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Rajawali.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *EduLib*, 8(1), 47. <https://doi.org/10.17509/edulib.v8i1.10419>
- Lakahing, M. Y., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada Pt. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sape). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 148–162. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.440>
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Mahirun, M., Suryani, S., & Nasution, N. B. (2021). Kepemimpinan Transformatif Sebagai Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Kreatif. *Pena Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 35(2), 64. <https://doi.org/10.31941/jurnalpena.v35i2.1583>
- Martoyo, S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Masrukhin, & Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, BUdaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7(2).
- Matar, M., Aldhaeri, & Nussari, M. (2019). Impact of transformational leadership (Idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration) on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 286–292. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1048.0982S1019>
- Moeljono, D. (2012). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Morrison. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The Importance Of The Employee's Perspective. *Academy Of Management Journal*, 37(6), 1543–1567.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). *Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi*. IV(1), 86–100.
- Nurfitriani. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputera Makassar. *Amsir Management Journal*, 3(1), 52–59. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.187>
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3), 67–79. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>

- Pemerintah Kota Pekalongan. (2021). *RPJMD Kota Pekalongan 2021-2026*.
- Pemerintah Kota Pekalongan. (2022a). *LKJIP Kota Pekalongan Tahun 2022*.
- Pemerintah Kota Pekalongan. (2022b). *LPPD Kota Pekalongan Tahun 2022*.
- Pranita, F. M. (2017). Influence Of Motivation And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Employee Performance. *Proceedings of The ICECRS*, 1(2), 24–31. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i2.1431>
- R.L. Mathis dan J.H Jackson. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjor, G., & Adam. (2019). Employee S ' Performance : Organizational Culture and. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 597–608.
- Rismayadi, B. (2022). the Influence of Work Environment, Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Implications for Employee Performance. *Sosiohumaniora*, 24(2), 168. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v24i2.36248>
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi* (Kesepuluh). Erlangga.
- Ruyatnasih, H. ., Musadad, A., & Hasyim, B. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1106–1117).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Selvira, A. P., Anggara, E. R., Susanto, L. J., & Setiabudi, N. J. (2022). Influence of Work Discipline, Motivation and Organizational Commitment To Employee Performance. *International Engineering and Operations Management Conference*, 1134–1135. <https://doi.org/10.46254/sa03.20220244>
- Sudarso, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Multi Bintang Indonesia. *J. Madani*, 2(1), 35–48.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. alfabeta.
- Suriagiri. (2020). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL*. CV. Radja Publika.
- Tumigolung, R., Sepang, J., & Hasan, A. Bin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4106–4115.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi*. UNPAM Press.
- Weiner, B. (1990). History Of Motivational Research In Education. *Journal of Educational Psychology*, 82(4).
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Kelima). PT. Indeks.

● **22% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Muhammad Maulana Ash Sidiq, Nani Septiana. "Pengaruh Literasi Keu...	2%
	Crossref	
2	Dewi Astuti. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORG...	1%
	Crossref	
3	Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pe...	<1%
	Crossref	
4	Ayu Puspitasari, Devi Sri Febrianti. "Analisis Pengaruh Efektivitas Kom...	<1%
	Crossref	
5	Yudi Prasetya Putra, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh ...	<1%
	Crossref	
6	Margaretha Lisabella, Hasmawaty Hasmawaty. "Pengaruh Kepemimpi...	<1%
	Crossref	
7	Maulida Nabila Ovika, Praningrum. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Ki...	<1%
	Crossref	
8	Erika - Manoppo, Bernhard Tewal, Regina Saerang. "PENGARUH BUDA...	<1%
	Crossref	
9	Febrianti Idris, Abd. Wahab Hasyim, Fadhliah M. Alhadar. "PENGARUH ...	<1%
	Crossref	

- 10

Rosyia Wardani, Baiq Ertin Helmida, Baiq Soehartini. "Pengaruh Tamba...

Crossref

<1%
- 11

Daffa Aulia Albani, Juniati Gunawan. "Pengaruh Debt Covenant Dan Tu...

Crossref

<1%
- 12

Krida Puji Rahayu, Sella Cantika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ...

Crossref

<1%
- 13

Gheulizka Amanda Putri, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Komitmen Org...

Crossref

<1%
- 14

M. Andika, Nurain Harahap. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFOR...

Crossref

<1%
- 15

. Lina, Afriza Amir. "PENGARUH RETURN ON ASSET, CURRENT RATIO, ...

Crossref

<1%
- 16

Ignatius Soni Kurniawan, Jajuk Herawati, Rika Nuraisyah. "PENGARUH ...

Crossref

<1%
- 17

Bernadetta Wiwik Wahyuningsih, Fransiskus Randa, Oktavianus Pasolo...

Crossref

<1%
- 18

Ida Zahratunnisa, Rani Kurniasari. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkun...

Crossref

<1%
- 19

Iram Siti Aisyah, T. M Murniati, Ina Karuehni. "Pengaruh Kepemimpina...

Crossref

<1%
- 20

Wijaya Kurnia Santoso. "DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIO...

Crossref

<1%
- 21

Fajri, Fahrudin JS Pareke Pareke, Nasution. "PENGARUH KEPEMIMPIN...

Crossref

<1%

- 22 Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, Helmi Harris. "Pengaruh Budaya ... <1%
Crossref
-
- 23 Yolanda Renata Hasani, Bernhard Tewal, Mac D. B. Walangitan. "PENG... <1%
Crossref
-
- 24 Gerry Suryosukmono. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUA... <1%
Crossref
-
- 25 Siti Solikha Mardiyah, Joko Mariyono. "Pengaruh Kompensasi dan Kedi... <1%
Crossref
-
- 26 Rasti Ardini, Fadli Fadli. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN O... <1%
Crossref
-
- 27 Safira Rahma Rucita, Diah Setyawati Dewanti. "Pengaruh Kepercayaan,... <1%
Crossref
-
- 28 Izmi Aren Sasmita, Yulita Zanaria, Gustin Padwa Sari. "Pengaruh Siste... <1%
Crossref
-
- 29 Kurnia Tri Jayanti, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPI... <1%
Crossref
-
- 30 Muhammad Fahrul Sandy, Juliani Pudjowati, Susi Tri Wahyuni, Nova R... <1%
Crossref
-
- 31 Rasmuji Rasmuji, Honorata Ratnawati Dwi Putranti. "Pengaruh Efektivit... <1%
Crossref
-
- 32 Sholeh Ibrahim, Jimmy Ignatius. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN ... <1%
Crossref
-
- 33 Umami Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pel... <1%
Crossref

- 34 William, Heru Wijayanto Aripadono. "Faktor Keputusan Pembelian Kon... <1%
Crossref
-
- 35 Candra Kurniawan, Sjamsiar Husen, Usman Pakasi, Yaya Sonjaya. "Ko... <1%
Crossref
-
- 36 Monica Dwi Suci, Julianto Hutasuhut, Abd Rasyid Syamsuri, Adrial Fala... <1%
Crossref
-
- 37 Muhamad Nasrip, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi. "Analisis Pe... <1%
Crossref
-
- 38 Adrul Hafiz, Ferry Siswadhi, Anggia Ayu Lestari. JURNAL EKONOMI SA... <1%
Crossref
-
- 39 Andi Indah Fajrawati Rapi, Syamsu Nujum, Zaenal Arifin. "Pengaruh Bu... <1%
Crossref
-
- 40 Dahmiri Dahmiri, Wahyu Rohayati. "ANALISIS KEPUASAN KERJA, GAY... <1%
Crossref
-
- 41 Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kece... <1%
Crossref
-
- 42 Kevin Fernando Ratag, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang. "P... <1%
Crossref
-
- 43 Lilies Handayani, Wahidah Rauf. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pe... <1%
Crossref
-
- 44 Ratu Erlina Gentari, Sumiati Sumiati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan P... <1%
Crossref
-
- 45 Redy Yuniarto. "Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap ... <1%
Crossref