

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PERSONIL MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

¹Bahtiar Ardiyan Syah

²M. Taufiq Noor Rahman

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia
Email: ardiyansyah@gmail.com

Abstract Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan memberi makna pengaruh langsung budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personil dan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personil. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis SEM dengan Smart PLS. Populasi dan sampel yang digunakan sebagai 79 personil Polres Bondowoso dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Skala likert yang digunakan skala satu sampai lima. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil, begitu juga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja personil. Sedangkan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap personil. Kontribusi penelitian secara teoritis penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada teori penelitian Goal-Setting Theory dalam hal menegaskan peran teori goal setting dalam pembahasan perilaku sekaligus menekankan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang mampu meningkatkan motivasi serta kinerja individu maupun organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat berfungsi sebagai kerangka nilai yang mendukung penetapan tujuan kerja yang terarah, sehingga personil lebih mudah memahami dan menginternalisasi target yang ditetapkan oleh institusi kepolisian.

Kata Kunci: Budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Polisi dan masyarakat memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain karena kepolisian berada di tengah kehidupan masyarakat apabila dilihat dari tugas dan fungsinya. Menurut Barda Nawawi Arief (2005), Polri dalam menjalankan tugasnya berperan ganda baik sebagai penegak hukum maupun sebagai pekerja sosial (*social worker*) pada aspek sosial dan kemasyarakatan melalui pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat. Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 menegaskan bahwa fungsi kepolisian mencakup pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat yang menjunjung tinggi hak asasi

manusia (Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2002). Dalam menjalankan fungsi tersebut, kepolisian harus bebas dari pengaruh kekuasaan pihak manapun sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara merdeka dan profesional (Riwanto & Gumbira, 2017).

Dewasa ini persoalan penegakan hukum semakin marak dibicarakan baik melalui media cetak maupun media elektronik. Masyarakat semakin kritis dan korektif terhadap berbagai persoalan penegakan hukum di Indonesia. Kompleksitas permasalahan penegakan hukum dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor sistem hukum maupun perilaku aparaturnya. Tujuan utama penegakan hukum adalah terciptanya ketertiban dan kedamaian dalam masyarakat. Penegakan hukum dapat dikatakan berjalan secara fungsional apabila terdapat keselarasan antara nilai-nilai yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan dengan perilaku manusia sebagai pelaksana aturan tersebut.

Polres Bondowoso Jawa Timur merupakan unit pelaksana tugas kepolisian di tingkat kabupaten yang berada di bawah Kepolisian Daerah (Polda). Polres memiliki peran penting dalam menjaga keamanan, menegakkan hukum, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukumnya. Sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik, kinerja personel Polres Bondowoso menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi kepolisian di tingkat daerah. Kinerja personel yang baik tidak hanya tercermin dari pencapaian target operasional tetapi juga dari kualitas pelayanan publik serta integritas dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Nengsih et al. (2023) mendefinisikan kinerja sebagai keseluruhan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mampu mencapai tujuan kerja secara optimal. Sementara itu Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks kepolisian, personel sebagai garda terdepan dalam penegakan hukum dan penjaga ketertiban masyarakat dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang optimal meskipun bekerja dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan. Fenomena dinamika kinerja perlu mendapat perhatian sebab dalam beberapa konteks, dinamika tersebut menjadi penyebab pencapaian keberlanjutan organisasi. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja merupakan output kerja pegawai yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, secara umum, faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu: kompensasi yang diterima individu, dukungan dari organisasi, serta peran dukungan manajemen

Salah satu faktor internal yang membentuk kinerja adalah budaya organisasi. Zainuddin & Nasikhah (2020) Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berpikir, merasakan, dan bertindak. Dalam konteks kepolisian, budaya organisasi yang kuat, positif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat diharapkan dapat mendorong etos kerja yang tinggi, profesionalisme,

serta kepatuhan terhadap kode etik. Hendra (2022) mengungkapkan bahwa budaya dalam sebuah organisasi mencakup kumpulan pengalaman, filosofi, harapan, serta nilai-nilai yang dianut, yang kemudian tercermin dalam perilaku anggotanya—baik dalam aktivitas internal, interaksi dengan pihak eksternal, maupun dalam membentuk visi masa depan organisasi. Edmundas et al. (2016) menyatakan terdapat dampak yang mungkin terjadi dalam penerapan budaya organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan

Pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja individu telah banyak didokumentasikan dalam berbagai studi, namun penerapannya dalam konteks institusi kepolisian memerlukan eksplorasi lebih lanjut (Sollu & Anggiani, 2024). Hasil kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abubakar&Arrozi (2024), Beridiansyah, Mohamad Adam, Mukhlis (2023), Hardjadinata et al (2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau personel polisi. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Hernawan (2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau personel polisi.

Selain budaya organisasi, peningkatan kinerja pegawai akan ditentukan oleh bagaimana peran pimpinan dalam menjalankan salah satunya kepemimpinan transformasional. Jufrizen (2020) Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. peran kepemimpinan transformasional diperlukan agar organisasi dapat berkembang secara optimal (Santoso, 2024). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadiiliah & Malau (2024), Lubalu et al. (2025), Probowo Thoni Setyo (2017), dan Kurniawan et al (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja personel. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Lubalu et al. (2025), Probowo Thoni Setyo (2017) dan Anabila dan Harwini (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja personel.

Hasil kajian pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja menunjukkan hasil yang belum konsisten atau adanya *research gap*. Adanya *research gap* tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, menimbulkan ketertarikan untuk menguji kembali dengan menambah variabel mediasi yaitu komitmen organisasional. Mardiyana et al. (2019) komitmen organisasi suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi berdampak pada proses transfer, pengelolaan, dan partisipasi aktif karyawan dalam mendukung pengembangan organisasi (Martins et al.2018) Hasil kajian empiris tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Elfina et al (2022), Hasan et al (2022) dan Zahari et al (2023) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai

Dengan melihat fenomena yang ada dan kajian empiris terdahulu maka idealnya budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat

meningkatkan komitmen organisasional yang berdampak pada peningkatan kinerja personel. Hal ini menimbulkan ketertarikan bagi peneliti untuk mengangkat permasalahan tentang bagaimana kinerja personil polres Bondowoso Jawa Timur dengan melakukan kajian pada budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dengan mediasi komitmen organisasional.

LANDASAN TEORI

Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai-nilai yang menjadi pedoman perilaku yang dapat diterima dalam suatu organisasi (Syukri et al, 2022). Budaya organisasi mencakup asumsi, norma, dan perilaku bersama yang menjadi pedoman tindakan di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memengaruhi cara anggota memandang lingkungan kerja mereka dan sangat penting dalam mengembangkan kemampuan pengorganisasian yang sadar, yang berdampak pada keselamatan, keandalan, serta hasil penanganan krisis (Petitta and Corcoles. 2022). Budaya organisasi mencakup keyakinan dan nilai-nilai yang dianut bersama di dalam suatu organisasi, yang membentuk persepsi dan perilaku karyawan. Hal ini sangat memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, budaya organisasi yang lebih kuat cenderung menghasilkan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan yang lebih tinggi (Jigjiddorj et al 2021).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang merangsang dan mengubah persepsi anggota organisasi, mendorong perubahan sosial yang positif serta motivasi intrinsik. Gaya ini menumbuhkan budaya kerja yang mendukung, menyelaraskan perilaku individu dengan tujuan organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja serta komitmen organisasi secara keseluruhan (Slahanti dan Setyowati; 2021). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa serta mendorong perubahan organisasi yang signifikan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada visi, inovasi, hubungan antarpersonal, dan pengembangan budaya yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi dan kreativitas karyawan (Dong;2023).

Bahwa komitmen adalah kunci yang mengikat individu pada suatu organisasi, dan karyawan tersebut cenderung tidak akan mencari peluang lain. Ketiga komponen komitmen organisasi yang meliputi affective commitment, normative commitment dan continuance commitment harus diperlakukan sebagai satu kesatuan dan bukan secara terpisah. Keterikatan afektif mencerminkan komitmen afektif, yang mengacu pada keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari tim. Komitmen normative mengacu pada kewajiban karyawan untuk menjadi bagian dari tim. Terakhir, continuance commitment mencerminkan dedikasi dan mengacu pada kebutuhan karyawan untuk menjadi bagian dari tim (Hngoi et al: 2023). Para peneliti berpendapat bahwa komitmen karyawan tidak hanyadipengaruhi oleh pengalaman interaksi, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi terhadap dukungan organisasi, stabilitas pekerjaan dan organisasi, serta jaminan kerja di dalam organisasi (Salesi dan Omar:2019)

Kinerja organisasi didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Definisi ini menjadi dasar bagi organisasi untuk mengacu pada kriteria kinerja yang objektif saat mengevaluasi kinerja kerja sumberdaya manusia yang dimiliki. Hal ini juga berguna dalam mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi serta saat menyusun rencana strategis untuk kinerja organisasi di masa depan (Victoria et al 2021). Kinerja organisasi diukur menggunakan pendekatan balanced scorecard, yang mencakup perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan, dengan menekankan indikator keuangan dan non-keuangan untuk menilai efektivitas organisasi dan potensi masa depannya (Srihadi et al:2019)

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Wijaya, 2017). Budaya organisasi adalah pondasi yang kuat bagi kinerja. Hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dilakukan oleh Abubakar&Arrozi (2024), Beridiansyah, Mohamad Adam, Mukhlis (2023), Hardjadinata et al (2022). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Wardani (2020) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional (transformational leader) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan pada para bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dilakukan oleh Fadiliah & Malau (2024), Lubalu et al. (2025), Probowo Thoni Setyo (2017), dan Kurniawan et al (2022). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja personil

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Antariksa & Wastiti, (2020) menyatakan budaya organisasi memiliki dua atribut yang berbeda yaitu intensitas dan integritas. Intensitas merupakan batasan atau tahapan ketika para unit, pegawai menyetujui norma, nilai atau budaya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kemudian integritas merupakan batasan, tahapan atau konsistensi ketika unit, pegawai ikut serta memberikan budaya umum. Hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Wibawa & Putra (2023), Erdi et al (2022), Ali & Syah (2019) dan Athar (2020). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi

Mulia (2021) gaya kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan dan memiliki karisma. Sinaga (2023) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Zikri et al (2025), Mohd & Arsyad (2019) dan Soelistya (2024). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Wibowo (2012) Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat berkerja. Hasil penelitian menjelaskan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

pegawai dilakukan oleh Elfina et al (2022), Hasan et al (2022) dan Zahari et al (2023). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kelima diuraikan sebagai berikut:
H5 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil dimediasi Komitmen Organisasional

Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi Hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Abubakar&Arrozi (2024), Beridiansyah, Mohamad Adam, Mukhlis (2023), Hardjadinata et al (2022) sedangkan Wibawa & Putra (2023), Erdi et al (2022), Ali & Syah (2019) dan Athar (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian tersebut, maka pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil

Komitmen Organisasional memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Personil

Komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugastugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Hasil penelitian yang menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dihasilkan oleh Fadiiliah & Malau (2024), Lubalu et al. (2025), Probowo Thoni Setyo (2017), dan Kurniawan et al (2022), sedangkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Zikri et al (2025), Mohd & Arsyad (2019) dan Soelistya (2024). Berdasarkan uraian di atas maka pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

METODE

Pola pengaruh yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja personil Polres Bondowoso Jawa Timur. Pola ini akan dikaji dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, merupakan pendekatan

penelitian yang mengedepankan penggunaan data statistik untuk mengungkap fenomena.

Populasi dalam penelitian ini adalah personil Polres Bondowoso Jawa Timur berjumlah 309 orang. Dengan menggunakan persamaan rumus Slovin, maka dengan tingkat kesalahan sampling sebesar 10%, jumlah sampel yang diperoleh bisa diuraikan pada perhitungan berikut:

$$n = \frac{309}{1 + 309 (0,1)^2} = 75,55 \text{ dibulatkan menjadi } 76$$

Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional random sampling*. Teknik atau metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pilihan jawaban dengan rentang skala dari 1 sampai 5 yang merepresentasikan persepsi dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Berikut disajikan tabel 1 kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Budaya Organisasi Daniel R. Denison (2006)	Keterlibatan	1. Kebebasan berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan
		Konsistensi	2. Menyelesaikan pekerjaan dilakukan secara tim
			3. Melaksanakan pekerjaan diperlukan seperangkat nilai dan aturan yang jelas
		Adaptasi	4. Mampu mencapai pemahaman yang sama dalam penyelesaian masalah pekerjaan
			5. Melakukan pembaharuan dan mampu mengikuti perkembangan Iptek
		Misi	6. Mampu memberikan perhatian pada penyelesaian pekerjaan
			7. Memiliki rencana yang jelas mengenai tujuan organisasi
			8. Terdapat misi yang jelas yang memberikan makna dan arahan dalam bekerja
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional Indra Kharis (2015)	Kharisma	1. Tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dapat dijadikan panutan
			2. Pemimpin sering memberi motivasi untuk mempengaruhi para bawahan untuk Meningkatkan optimisme
		Memberi inspirasi	3. Pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif
			4. Pemimpin anda selalu memberi semangat kelompok pada para bawahan
		Berbasis intelektual	5. Pemimpin selalu belajar untuk menemukan hal hal baru yang mendukung pekerjaan
			6. Pimpinan memiliki pemikiran/ide yang inovatif dalam memajukan organisasi

		Perhatian kepada pegawai	7. Pimpinan dapat menghargai perbedaan pendapat 8. Pemimpin berupaya mencari tahu keinginan dan harapan bawahannya
3	Komitmen Organisasi	<i>Affective commitment</i>	1. merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan Polres Bondowoso Jawa Timur 2. Merasa bangga menjadi bagian dari Polres Bondowoso Jawa Timur
	Allen dan Meyer (2017)	<i>Continuance commitment</i>	3. akan tetap bekerja di Polres Bondowoso Jawa Timur, karena apa yang diberikan institusi sesuai dengan harapan. 4. Polres Bondowoso Jawa Timur telah memberi inspirasi yang bagus untuk berkarier
		<i>Normative commitment</i>	5. memiliki kewajiban untuk memajukan Polres Bondowoso Jawa Timur 6.
4	Kinerja Personil Bangun (2016)	Jumlah pekerjaan	1. Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan target yang ditetapkan pimpinan Polres Bondowoso Jawa Timur 2. Sering menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah lebih banyak dibandingkan standar yang ditentukan oleh Polres Bondowoso Jawa Timur
		Kualitas pekerjaan	3. Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan akurasi yang tinggi 4. Hasil pekerjaan yang saya selesaikan umumnya memenuhi atau melampaui standar kualitas yang ditetapkan Polres Bondowoso Jawa Timur
		Ketepatan waktu	5. Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan 6. Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya
		Kemampuan kerjasama	7. Mudah bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim 8. Bersedia membantu rekan kerja ketika membutuhkan dukungan dalam menyelesaikan tugas

Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode analisis data statistik yang menganalisis variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen) secara bersamaan (Ghozali dan Luthan, 2015). PLS memiliki model persamaan berupa SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pendekatan berdasarkan *Variance Based Structural Equation Modelling* atau VB-SEM. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua tahapan, yaitu analisis *outer model (measurement model)* dan *inner model (structural model)*.

Measurement model dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel. Kriteria validitas menggunakan $AVE > 0,50$ dan *outer loading* $> 0,70$. Kriteria reliabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan nilai *composite reliability* $0,70 - 0,90$. Tahap selanjutnya adalah pengujian model struktural untuk mengetahui

hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti. Pengujian model struktural meliputi tahapan sebagai berikut: (1) *Path Coefficients* (Koefisien Jalur) Nilai yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten dari suatu penelitian. Hubungan yang dimaksud adalah variabel independen dengan variabel dependen. (2) Koefisien determinasi (*R Square*) Nilai yang memiliki hubungan variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria yang terdapat pada R^2 , yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disajikan hasil pengumpulan data, pengujian instrument, analisis data serta pembahasan hasil penelitian. Dalam rangka memberikan gambaran karakteristik responden penelitian, berikut disajikan tabel karakteristik responden penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden

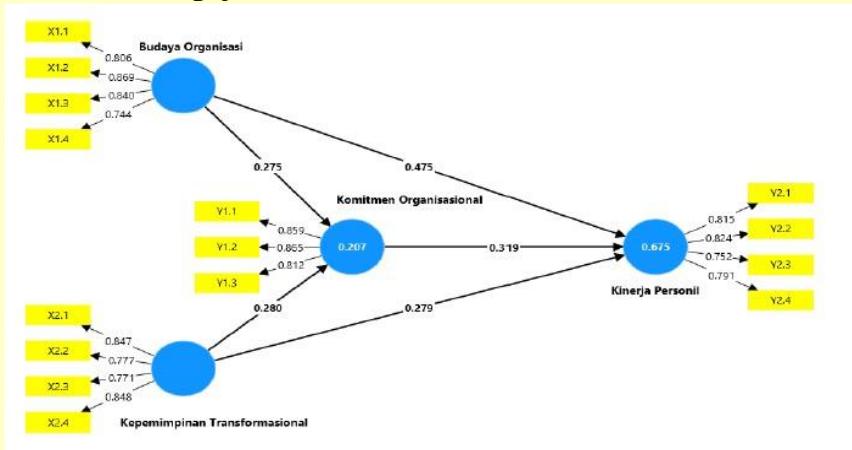
Karakteristik individu	Jumlah (orang)
Jenis Kelamin	
Laki-laki	47
Perempuan	29
Berdasarkan Usia	
< 25 tahun	5
25-35 tahun	17
36-50 tahun	32
> 50 tahun	22
Pendidikan Terakhir	
SMA	27
D3	7
S1	40
S2	2
Lama Bekerja	
< 5 tahun	6
6-10 tahun	17
11-15 tahun	15
16-20 tahun	17
> 20 tahun	21

Sumber : Data Primer Diolah

Pengujian Outer Model

Setelah data terkumpul dan dilakukan analisis data, maka diperoleh hasil pengujian tahap pertama yaitu pengujian instrument penelitian dengan menggunakan Smart-PLS dengan menghasilkan *outer loading* dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 1. Pengujian Outer Model



Selanjutnya adalah pengujian convergent validity, dimana konstruk dikatakan memiliki validitas konvergen apabila setiap indikator menunjukkan nilai *loading factor* diatas 0,7. Hasil *convergent validity* disajikan pada tabel berikut

Tabel 3. Convergent Validity

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Personil	Komitmen Organisasional
Keterlibatan	0.806			
Konsistensi	0.869			
Adaptasi	0.840			
Misi	0.744			
Kharisma		0.847		
Memberi inspirasi		0.777		
Berbasis intelektual		0.771		
Perhatian kepada personil		0.848		
<i>Affective commitment</i>				0.859
<i>Continuance commitment</i>				0.865
<i>Normative commitment</i>				0.812
Jumlah pekerjaan			0.815	
Kualitas pekerjaan			0.824	
Ketepatan waktu			0.752	
Kemampuan kerjasama			0.791	

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yakni nilai AVE yang menunjukkan ukuran validitas yang baik adalah sebesar ($\geq 0,5$), sedangkan jika nilai AVE ($\leq 0,5$) maka dikatakan tidak valid. Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 4. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.666
Kepemimpinan Transformasional	0.659

Komitmen Organisasional	0.715
Kinerja Personil	0.634

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pengujian instrumen berikutnya adalah pengujian reliabilitas menggunakan nilai composite reliability. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai composite reliability, dinyatakan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas, seperti disajikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho_a)
Budaya Organisasi	0.848
Kepemimpinan Transformasional	0.843
Komitmen Organisasional	0.803
Kinerja Personil	0.814

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut disajikan hasil pengujian inner model meliputi pengujian R Square dan Path Coeficient.

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square
Komitmen Organisasional	0.207
Kinerja Personil	0.675

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pada dasarnya terdapat tujuh hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini. Hipotesis-hipotesis tersebut akan dilakukan pengujian dengan menggunakan metode persamaan struktural dengan pendekatan PLS (*Partial Least Square*), dengan menguji signifikansi koefisien jalur yang ada pada model. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa semua hipotesis dinyatakan siterima. Hasil pengujian tersebut secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Path coefficients	T statistics	P values
Budaya Organisasi -> Kinerja Personil	0.475	5.029	0.000
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Personil	0.279	3.115	0.002
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasional	0.275	2.510	0.012
Kepemimpinan Transformasional -> Komitmen Organisasional	0.280	2.186	0.029
Komitmen Organisasional -> Kinerja Personil	0.319	3.812	0.000
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasional -> Kinerja Personil	0.088	2.011	0.044

Kepemimpinan Transformasional -> Komitmen Organisasional -> Kinerja Personil	0.089	2.078	0.038
--	-------	-------	-------

Sumber: data Primer Diolah 2026

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja personil, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Budaya organisasi yang kuat—ditandai oleh nilai disiplin, integritas, kebersamaan, dan orientasi pelayanan publik—mampu membentuk perilaku kerja yang konsisten, meningkatkan motivasi, serta memperkuat koordinasi antar-unit. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inspiratif melalui pemberian visi yang jelas, keteladanan, serta perhatian terhadap pengembangan individu. Kedua faktor tersebut terbukti tidak hanya meningkatkan kinerja personil, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi dalam bentuk komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Abubakar & Arrozi (2024), Beridiansyah et al. (2023), Hardjadinata et al. (2022), serta Fadiiliah & Malau (2024), Lubalu et al. (2025), Probowo (2017), dan Kurniawan et al. (2022) yang menegaskan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.

Lebih lanjut, komitmen organisasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Budaya organisasi yang selaras dengan nilai individu akan meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional personil, sementara kepemimpinan transformasional memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab moral terhadap organisasi. Komitmen ini kemudian mendorong peningkatan kinerja melalui kedisiplinan, profesionalisme, dan kerja sama tim yang lebih efektif. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi mekanisme kunci yang menjelaskan bagaimana nilai dan kepemimpinan dapat diterjemahkan menjadi kinerja nyata. Hasil ini konsisten dengan penelitian Wibawa & Putra (2023), Erdi et al. (2022), Ali & Syah (2019), Athar (2020), serta Zikri et al. (2025), Mohd & Arsyad (2019), Soelistya (2024), Elfina et al. (2022), Hasan et al. (2022), dan Zahari et al. (2023) yang menegaskan pentingnya komitmen organisasi sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komitmen terbukti berpengaruh terhadap kinerja personal kepolisian baik secara langsung maupun tidak langsung. Artinya bahwa variabel-variabel tersebut diyakini sebagai faktor penyebab akan membaik atau menurunnya kinerja. Dalam penelitian ini, mekanisme tersebut dijelaskan dengan menggunakan kerangka Goal Setting Theory. Dimana premisnya adalah jika seseorang individu memahami tujuan maka, tindakan atau perilaku akan diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut. Pemahaman terhadap perlunya mencapai kinerja terbaik dibentuk dari faktor budaya organisasi yang sudah terinternalisasi dengan baik, di dukung faktor pemimpin yang memberikan dukungan untuk

pencapaian tersebut. Dimasa yang akan datang perlu kiranya menambahkan variabel organisasional untuk dapat melihat serta menelaah faktor organisasional apa yang diperlukan untuk menguatkan komitmen yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Abubakar, M., Dewi, S. ., & MF. , A. (2024). *The Influence of Motivation, Organizational Culture, and Transformational Leadership Style on Performance at Bhaktiasih General Hospital*. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 5(04), 887–900. <https://doi.org/10.59141/jiss.v5i04.1095>
- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Adinata, U. W. S. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 9(2), 136–157.
- Ali, S. C., & Tantri Yanuar Rahmat Syah. (2019). *Organizational Culture and Motivation over Mediated Performance by Organizational Commitment*. 03(04)
- Ali, M. Z., & Syaifullah, A. S. (2023). *The influence of motivation and work facilities on organizational commitment and its impact on the employee performance at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi*. Dinasti International Journal of Digital Business Management, 4(6), 1234–1245. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i6.2109>
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P, 2017, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18
- Anabila, S. A. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*. 4(2).
- Athar, H. S. (2020). *The influence of organizational culture on organizational commitment post pandemic Covid-19*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(5), 105–111. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i5.1626>
- Aycan, Z et al. (2000). *Impact of Culture on Human Resource Management Practices: A 10-Country Comparison*. Applied Psychology, 49(1), 192–221. <http://doi.org/10.1111/1464-0597.00010>
- .Bass, Bearnard M & Ronald E Riggio. (2006). *Transformational Leadership Second Edition*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>.
- Beridiansyah, B., Adam, M., & Yunus, M. (2023). *The influence of transformational leadership and organizational culture on the performance and motivation of*

- Aceh Brimob personnel*. Asian Journal of Social Humanities (AJOSH), 2(1).
<https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i1.147>
- D. Soelistya, R. A. Santoso, W. Wulandari, and S. Selamat, "The Influence of Transformational Leadership Style and Teacher Performance Through Organizational Commitment As A Mediation Variable," *Jurnal Bisnis Strategi*, vol. 33, no. 1, pp. 10-18, Jul. 2024. <https://doi.org/10.14710/jbs.33.1.10-18>
- Deddy Mulyadi. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep Dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, Dan Organisasi Modern)*
- Dong Bo; (2023). *A Systematic Review of the Transforming Leadership Literature and Future Outlook*. Journal of Innovation and Development ISSN: 2958-4752 | Vol. 3, No. 1, 2023. <https://doi.org/10.54097/jid.v3i1.8420>
- ErdiH., BambangR., & KulsumU. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 565. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.565>
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). *Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International)*. *Pekbis Jurnal*, 9(1),
- Fadhiilah, M., & Malau, H. (2024). *The influence of women's leadership style and work motivation on the performance of police personnel in the legal work unit of the West Sumatra Regional Police Force*. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.53697/iso.v4i1.1780>
- Fransiska. (2021). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Siantan di Pontianak*. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(3), Juli.
- Hngoi CL, Abdullah N-A, Wan Sulaiman WS and Zaiedy Nor NI (2023) *Relationship Between Job Involvement, Perceived Organizational Support, And Organizational Commitment With Job Insecurity: A Systematic Literature Review*. *Front. Psychol.* 13:1066734. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1066734
- Hardjadinata, R., Ginting, G., & Purnomo, R. (2022). *The impact of organizational culture and transformational leadership style on work motivation to enhance employee performance at PT Kwarsa Indah Murni*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(3). <https://doi.org/10.31932/jpe.v7i3.1998>
- Hassan, A. A., Abdulkareem, H. B., & Sanni, R. F. (2023). *Efficacy of performance management on organizational commitment to serve police personnel*. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.17509/ijomr.v3i1.52518>
- Hendra Wahyuddin. (2022). *Budaya Organisasi*. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1(2), page: 51 – 56

- Hendri, M. I. (2019). *The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(7), 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>.
- Hernawan, H. (2022). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara*. Journal of Management Business SEIKO, 5(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3976>
- Hughes, P. J., & Harris, M. D. (2015). *Leading change and innovation through “organizational laundering”*. Journal of Leadership Studies, 9(3), 66–68. <https://doi.org/10.1002/jls.21410>
- I Made Narsa, “*Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional versus Transaksional*,” Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 14, no. 2 (2012): 102.
- Ismail, I. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten Kabupaten di Madura*. Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 12(1), 18-36
- Isnaini Muallidin, “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Terotik Dan Empiris*” (Yogyakarta, 2019)
- Jigjiddorj et al (2021). *Relationship Between Organizational Culture, Satisfaction and organizational Commitment*. SHS Web of Conferences 90, 02004. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219002004>
- Kets de Vries, M. F., & Miller, D. (1985). *Narcissism and leadership: An object relations perspective*. Human Relations, 38(6), 583–601. <https://doi.org/10.1177/001872678503800606>
- Kurniawan, S., Rosita, S., & Lubis, T. A. (2023). *Performance of police personnel at Jambi Police (transformational leadership style perspective and work motivation)*. Journal of Business Studies and Management Review, 6(2), 225–230. <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v6i2.26185>].
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2013, *Perilaku Organisasi, Edisi 9*, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Lunenburg, F.C. (2011) *Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations*. International Journal of Management Business, and Administration, 15, 1-9.
- Mangkunegara. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya.
- Martin-Perez, V., & Martin-Cruz, N. (2015). *The mediating role of affective commitment in the rewards–knowledge transfer relation*. Journal of Knowledge Management. 19(6), 1167-1185.
- Moeharianto. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mohd, A. H., & Mohd Arshad, K. N. (2019, August). *The implications of transformational leadership styles, organizational commitments and*

- teamwork performance among law enforcement in Malaysia*. KnE Social Sciences, 3(22), 1007–1020. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5116>
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Pabundu Tika.(2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Petitta L dan Corcoles M Martinez (2022). *A conceptual model of mindful organizing for effective safety and crisis management. The role of organizational culture*. Current Psychology. September. Springer. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03702-x>
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). *The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 16(1), 131–139. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). *Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: Studi tinjauan literatur*. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 4(1), 143–156. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.930>
- Rahayu. et al (2022). *Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada pt. Charoen pokphand bonian, tabanan*. Emas, 3(5), 227–236. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i5.4132>
- Rini Elfina, Rona Tanjung, & Mulyadi. (2022). *The Influence Of Commitment, Productivity, Organization Citizenship Behavior, Training On Performance Police Tanjungpinang In The Time Of Covid-19*. International Journal of Social Science, 1(6), 945–954. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i6.1914>
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2008b. *Perilaku Organisasi buku 1* edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, T. N., & Perkasa, D. H. (2024). *Literature review: Peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan organisasi internasional*. Journal of Mandalika Literature, 6(2).
- Salessi, S., and Omar, A. (2019). *Job involvement in current research: update and state of the art*. Psychol. Papers 40, 46–56.
- Sirajuddin, S., Arina, F., & Ferdika, R. (2023). *The influence of leadership style and organizational culture on the performance of employees through work discipline in electrical industry*. Journal of Islamic Studies and Social Sciences, 9(2). <https://doi.org/10.36055/jiss.v9i2.21878>
- Slahanti dan Setyowati (2021). *Kepemimpinan Transformasional dalam Budaya Organisasi*. Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumberdaya. 23(2) Desember. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v23i2.16119>
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Srihadi et al (2019). *Effect of Organizational Culture on Individual Work Performance and Organizational Performance (Study at PT. Kramayudha*

- Tiga Berlian Motors*). ACHITS 2019, July 30-31. DOI 10.4108/eai.30-7-2019.2287584
- Syukri et al. 2022. Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik. 8(2). e-ISSN: 2620-3499|p-ISSN:2442-949X. <https://doi.org/10.56793/pcra2213158>
- Tamalene, A., & Rumadaul, M. (2024). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Radar Ambon)*. Jurnal Administrasi Terapan, 3(1), Maret.
- Victoria et al. 2021. *Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature..* International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM) Volume 3, Issue 1 Jan-Feb 2021, pp: 361-372. DOI: 10.35629/5252-0301361372
- Wibawa, I Wayan Sucipta; Putra, Made Surya. *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja (studi pada pt. Bening badung-bali)*. E-Jurnal Manajemen. doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p07>.
- Zikri, M., Sumarni, S., & Tialonawarmi, F. . (2025). *The Influence of Transformational Leadership on Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable on Non-Permanent Employees of DPM-PTSP Jambi Province* . Asian Journal of Management Analytics, 4(2), 511–530. <https://doi.org/10.55927/ajma.v4i2.14290>