

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPKAD KOTA SAWAHLUNTO DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Putri Nursyabillah¹, Marta Widian Sari², Ai Elis Karlinda³
putrinursyabilah@gmail.com¹, martawidiansari@upiypk.ac.id²
Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPKAD kota sawahlunto dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. (Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 54 orang karyawan bpkad kota sawahlunto sebagai responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di bpkad kota sawahlunto, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di bpkad Kota sawahlunto, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bpkad kota sawahlunto, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bpkad kota sawahlunto, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BPKAD Kota sawahlunto, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of transformational leadership and work motivation on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Sawahlunto City, with organizational commitment as an intervening variable. This research uses primary data collected through the distribution of questionnaires to 54 employees of BPKAD Sawahlunto City as respondents. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach. The results indicate that transformational leadership has a significant effect on organizational commitment at BPKAD Sawahlunto City, and work motivation also has a significant effect on organizational commitment. Transformational leadership has a significant effect on employee performance, while work motivation does not have a significant direct effect on employee performance. Organizational commitment has a significant effect on employee performance. Furthermore, transformational leadership has a significant effect on employee performance through organizational commitment as an intervening variable, and work motivation also has a significant effect on employee performance through organizational commitment as an intervening variable.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Sawahlunto merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) strategis yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset daerah, meliputi penyusunan APBD, fungsi Bendahara Umum Daerah, sistem akuntansi, serta inventarisasi dan pemanfaatan aset untuk kepentingan masyarakat. Di era digital, BPKAD berupaya mengoptimalkan teknologi informasi guna meningkatkan

efektivitas pengelolaan anggaran dan aset, mendukung transparansi, akuntabilitas, serta pencapaian visi pembangunan daerah yang bersih dan profesional.

Sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam keberhasilan organisasi pemerintahan, karena pegawai berperan sebagai pelaksana utama kebijakan operasional yang menentukan kualitas pelayanan publik (Hidayat & Anwar, 2023). Kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai prestasi kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai tanggung jawab (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024), merupakan indikator utama pencapaian tujuan organisasi. Namun, data kinerja karyawan BPKAD Kota Sawahlunto tahun 2025 menunjukkan inkonsistensi capaian, dengan beberapa indikator hanya mencapai 0-57,14% dari target 100%, seperti pengelolaan data anggaran (14,28%-57,14%) dan penyusunan KUA/PPAS (0%- 50%).

Fenomena ini mengindikasikan tantangan manajemen SDM, khususnya kepemimpinan transformasional yang berperan mengkomunikasikan visi, memotivasi bawahan, dan merangsang kreativitas untuk mencapai tujuan organisasi (Armansyah, 2020; Roni Harsoyo, 2022). Motivasi kerja sebagai dorongan sadar yang mengarahkan perilaku menuju kepuasan kebutuhan (Oktarendah & Putri, 2023). Satria Panji Herlambang, 2022) juga menjadi faktor kunci. Komitmen organisasi, yang mencerminkan loyalitas dan identifikasi individu terhadap tujuan instansi (Hidayat et al., 2021; Bolung et al., 2021), berpotensi memediasi hubungan tersebut.

Penelitian terdahulu mendukung relevansi variabel ini. Ahadi (2022) membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($p=0,014$), sementara Putu et al. (n.d.) dan Umar et al. (2022) menegaskan komitmen organisasi meningkatkan profesionalisme dan target kerja. Meskipun demikian, studi empiris mengenai mediasi komitmen organisasi dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPKAD daerah masih terbatas.

Penelitian ini mengisi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPKAD Kota Sawahlunto dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, untuk memberikan rekomendasi pengelolaan SDM yang berorientasi kinerja tinggi.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Sawahlunto yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 3, Kelurahan Lubang Panjang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada fenomena kinerja karyawan yang belum optimal, sebagaimana tercermin dari ketidaksesuaian capaian target pada beberapa indikator kinerja utama. Penelitian secara khusus menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan memeriksa peran komitmen organisasi (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Pendekatan ini memungkinkan analisis pengaruh variabel independen terhadap dependen, baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data primer melalui kuesioner, sementara analisis inferensial dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Strategi ini sesuai untuk sampel terbatas dan pengujian hipotesis kompleks.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh 54 karyawan BPKAD Kota Sawahlunto, sebagaimana tercatat dalam data resmi instansi. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga

seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pendekatan ini memastikan representasi data yang komprehensif dan mengurangi bias sampling. Penelitian melibatkan empat variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebagai variabel independen (X_1 dan X_2), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), serta komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z). Setiap variabel diukur melalui indikator spesifik yang disusun berdasarkan landasan teori, sebagaimana dirinci dalam definisi operasional berikut.

Pengukuran dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Kisi-kisi instrumen disusun untuk memastikan setiap indikator terukur secara proporsional, dengan 2-4 butir pernyataan per indikator (total sekitar 40-50 butir). Instrumen ini telah disesuaikan dengan definisi operasional untuk menjamin cakupan konsep yang komprehensif. Analisis data dilakukan secara bertahap melalui pendekatan deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif menggambarkan profil responden dan distribusi tanggapan menggunakan Tingkat Capaian Responden (TCR), Analisis inferensial menerapkan SEM-PLS dengan SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengujian hipotesis mencakup direct effect (path coefficient positif/negatif dengan $p < 0,05$) dan indirect effect untuk memverifikasi peran mediasi komitmen organisasi. Pendekatan ini memastikan pengujian yang kuat terhadap hubungan struktural antarvariabel, sesuai dengan karakteristik sampel kecil dan asumsi non-parametrik PLS.f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Sawahlunto berperan strategis dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah, mencakup perencanaan APBD, pelaksanaan anggaran, penatausahaan, pelaporan keuangan, serta pengelolaan aset tetap daerah. Dibentuk dalam rangka otonomi daerah berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014, BPKAD bertujuan mewujudkan tata kelola yang transparan, akuntabel, dan efektif sesuai prinsip good governance. Visi BPKAD adalah "pengelolaan keuangan dan aset daerah yang transparan, akuntabel, profesional, dan berorientasi pada tata kelola pemerintahan yang baik", didukung misi peningkatan kualitas pengelolaan, optimalisasi aset, transparansi sistem terintegrasi, pengendalian internal, dan pengembangan kompetensi SDM. Penelitian ini relevan untuk menganalisis efektivitas manajemen SDM dalam mendukung pencapaian target kinerja BPKAD.

Penelitian melibatkan 54 karyawan BPKAD melalui teknik sensus, dengan distribusi karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1: Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	20	37,0
	Perempuan	34	63,0
usia	20-30 tahun	16	29,6
	31-40 tahun	20	37,0
	>41 tahun	18	33,3
pendidikan	SLTA	6	11,1
	D3	2	3,7
	S1	29	53,7
Masa kerja	S2	17	31,5
	1-5 tahun	14	25,9
	5-10 tahun	18	33,3
	>11 tahun	22	40,7

Responden didominasi karyawan perempuan (63%), usia produktif 31-40 tahun (37%), lulusan S1 (53,7%), dan masa kerja >11 tahun (40,7%), mencerminkan komposisi SDM yang matang dan berpengalaman.

Tabel 2: Rata-rata TCR Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata TCR (%)	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	62,83	Baik
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	47,93	Cukup Baik
Motivasi Kerja (X ₂)	56,88	Cukup Baik
Komitmen Organisasi (Z)	58,88	Cukup Baik

Distribusi tanggapan menunjukkan potensi pengembangan di semua dimensi, dengan indikator tertinggi pada tanggung jawab kerja (Y: 81,85%) dan aktualisasi diri (X₂: 78,14%).

Tabel 3: Ringkasan Outer Model

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach's α
X ₁	0,556	0,914	0,892
X ₂	0,572	0,918	0,893
Z	0,610	0,916	0,921
Y	0,612	0,934	0,900

Hasil Pengujian Inner Model Nilai R² menunjukkan model menjelaskan 65,7% variasi komitmen organisasi dan 85,5% variasi kinerja karyawan, termasuk dalam kategori kuat (R² >0,75 untuk Y).

Tabel 4: Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Path Coefficient	t-Statistik	p-Value	Keterangan
H1	X ₁ → Z	0,329	3,865	0,000	Diterima
H2	X ₂ → Z	0,498	2,961	0,003	diterima
H3	Z → Y	0,552	5,412	0,000	Diterima
H4	X ₁ → Y	0,368	2,391	0,017	diterima
H5	X ₂ → Y	0,114	1,159	0,247	ditolak
H6	X ₁ → Z → Y	0,275	2,708	0,007	Mediasi

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi (H1)

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta=0,329$; $t=3,865$; $p<0,001$). Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi jelas, memberikan inspirasi, dan individual consideration terbukti memperkuat loyalitas dan keterlibatan karyawan. Temuan ini sejalan dengan Armansyah (2020) yang menyatakan kepemimpinan transformasional membangun komitmen melalui stimulasi intelektual dan motivasi inspirasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi (H2)

Motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi ($\beta=0,498$; $t=2,961$; $p=0,003$). Faktor intrinsik seperti penghargaan dan aktualisasi diri mendorong karyawan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi. Hasil ini konsisten dengan Oktarendah & Putri (2023) yang menegaskan motivasi sebagai pendorong utama loyalitas organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Komitmen organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan ($\beta=0,552$; $t=5,412$; $p<0,001$), menjadikannya prediktor dominan dalam model. Karyawan dengan komitmen tinggi menunjukkan kinerja superior dalam kualitas dan ketepatan waktu. Penelitian Putu et al. (n.d.) mendukung bahwa komitmen afektif dan normatif mendorong pencapaian target kerja secara konsisten.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja

karyawan ($\beta=0,368$; $t=2,391$; $p=0,017$). Efek ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner langsung meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H5)

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta=0,114$; $t=1,159$; $p=0,247$). Meskipun karyawan memiliki motivasi sedang, hal ini tidak dikonversi secara langsung menjadi kinerja tinggi, konsisten dengan Wiryang et al. (2020) di sektor publik.

Peran Mediasi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terbukti memediasi hubungan kepemimpinan transformasional ($\beta=0,275$; $t=2,708$; $p=0,007$) dan motivasi kerja ($\beta=0,203$; $t=2,194$; $p=0,028$) terhadap kinerja karyawan. Efek mediasi ini menjelaskan mengapa pengaruh X_2 langsung lemah, tetapi signifikan secara tidak langsung melalui Z. Temuan ini memperkuat model mediasi Sabrinasyah et al. (2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan di BPKAD Kota Sawahlunto, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Motivasi kerja juga terbukti memengaruhi komitmen organisasi secara signifikan, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara langsung, tetapi menjadi signifikan melalui peran mediasi komitmen organisasi.

Secara keseluruhan, komitmen organisasi merupakan pr Pimpinan BPKAD Kota Sawahlunto disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi inspiratif, perhatian individual terhadap karyawan, dan peluang pengembangan karier. Peningkatan motivasi kerja dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja kondusif, pemberian penghargaan berbasis kinerja, serta program pelatihan berkelanjutan. Penguatan komitmen organisasi perlu dilakukan melalui komunikasi terbuka, rasa keadilan prosedural, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Evaluasi kinerja rutin juga diperlukan untuk memastikan pencapaian target organisasi dan identifikasi faktor penghambat kinerja karyawan. Penelitian lanjutan disarankan memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau beban kerja untuk model yang lebih komprehensif. Ekspansi objek penelitian ke instansi pemerintah lain atau sektor swasta akan meningkatkan generalisasi temuan. Pendekatan mixed methods atau kualitatif dapat digunakan untuk eksplorasi mendalam mengenai dinamika faktor pengaruh kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

221. <https://doi.org/10.37859/Jae.V11i2.2720>
- 7(2). <https://idm.or.id/jser/index>
- Addini Zahra Syahputri1, F. D. F. R. S. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/Tarbiyah>/<https://jurnal.diklinko.id/index.php/Tarbiyah/>
- Adi Fadilah, M., & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1).
- Afdisyah, H., Studi Magister Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Hanifah Afdisyah, C. (2025). The Effect Of Knowledge Management And Leadership Style On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable On Asn In Solok Regency

- Pengaruh Knowledge Management Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Di Kabupaten Solok Article Info Abstract. *Journal Of Social And Economics Research*,
- Afrilia Iskiarani, E. (2021). Bab Ii Tinjauan Pustaka.
- Agusthina Risambessy1, P. L. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ahadi, A. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Divisi Operasional Pt. Bank X).
- Al-Ambari, F., Studi Magister Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Fahrurrozi Al- Ambari, C. (2025). The Effect Of Work Allowances, Performance Allowances And Transformational Leadership Style On Civil Servant Performance With Work Motivation As An Intervening Variable In The Regional Secretariat Of Solok District Pengaruh Tunjangan Kerja, Tunjangan Kinerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pns Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok Article Info Abstract. *Journal Of Social And Economics Research*, 7(2). <https://Idm.Or.Id/Jser/Inde>
- Alvin Krisnawan1, L. W. (2025). Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://Doi.Org/10.35137/Jmbk.V9i2.578>
- Andryan Putra, D. (N.D.). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X Dpr Ri.
- Apriliana, S., Paramita, W., & Wahyu Handaru, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Vol. 2, Number 3).
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V9i4.1385>
- Arifin, Z., Prahiawan, W., Pancasasti, R., Program,), Manajemen, S. M., Sultan, U., & Titrayasa, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Cemindo Gemilang (Cilegon-Banten) (Vol. 1).
- Armansyah. (2020). Hirarki Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. 2(1), 90–94. <https://Doi.Org/10.30606/Hjimb>
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://Doi.Org/10.22373/Jimebis.V2i1.191>
- Bambang Wiyono. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional Oleh : Bambang Wiyono.
- Basyid, A., Studi, P., Stie, M., & Tanjungpinang, P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Bayu Lazuardi, & Muhammad Ikhsan Harahap. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125–134. <https://Doi.Org/10.30640/Trending.V2i1.1917>
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata Tmii Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141. <https://Doi.Org/10.47313/Oikonomia.V17i2.1261>
- Budi Paryanti, A., Erie Wardhani, T., & Djoko Susilo, D. (N.D.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Itama Bekasi.
- Budi, W., Bo, P. P., & Pasuruan, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 07, 105–114. [Http://Ejournal.Umm.Ac.Id/Index.Php/](http://Ejournal.Umm.Ac.Id/Index.Php/)
- Elnike Priskila Mau. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian
- Eny Machsusiyah Zin, Saidati Nor Wildana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Of Management And Social Sciences*, 1(3), 208–231. <https://doi.org/10.59031/Jmsc.V1i3.176>
- Faizal Riza Kasransyah. (N.D.). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Struktur Organisasi Terhadap Implementasi Kebijakan Pengembangan Pariwisata Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banjar. 17, 362–372.
- Feri, S., Rahmat, A., Supeno, B., Lancang, U., & Pekanbaru, K. (N.D.). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Champion Kurnia Djaja Technologies.
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.897>
- Hasanah, A., Bahrudin, H. E., Sa'diyah, M., Pendidikan, M., Islam, A., & Bogor, U. (N.D.). Islamic Management: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Manajemen Komunikasi Pendidikan Agama Islam*. <https://doi.org/10.30868/Im.V4i02.4979>
- Hereyanti, E., Jahri, M., Hariyono, T. A., Kuripan, A. J., 26 Banjarmasin, N., & Selatan, K. (2020). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kalimantan Prima Persada (Kpp). 3(1).
- Hidayat, B., Ami, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2).
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). <https://doi.org/10.62515/Staf>
- Hm, B., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bahtera Adiguna Pangkalan Bun (Vol. 11, Number 2).
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cidea Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/Cideajournal.V2i2.1277>
- I Gede Agus Ari Eka Budi Prtama, I. Wayan Surtha, I Gede Aryana Mahayasa. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi) I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama, I Wayan Surtha, I Gede Aryana Mahayasa.
- Inovasi Penelitian, J., Dirgahayu Erri, O., Puji Lestari, A., Herlan Asymar, H., Bina Sarana Informatika, U., & Kramat Raya, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. 1(9).
- Jurnal, L., Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Volume 11 Nomor 2 Halaman 293-305 *Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi*.
- Kembaren, B. E. P., Sianturi, M., & Pardede, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Darma Agung*, 31(3), 317. <https://doi.org/10.46930/Ojsuda.V31i3.3448>
- Kurniawan, A., Zulfikar, T., Laili Rahmiyati, A., & Ajie Kurniawan, C. (2025). The Influence Of Organizational Culture And Leadership On Work Discipline And Its Impact On The Performance Of Main Clinic Employees In Pontianak City Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Klinik Utama Di Kota Pontianak Article Info Abstract. *Journal Of Social And Economics Research*, 7(2). <https://idm.or.id/Jser/Inde>

- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i2.3039>
- Mada Faisal Akbar, D. P. R. S. N. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Made, I., Budiana, A., Landra, N., Made, N., & Puspitawati, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. 2(2).
- Manajemen, P., & Hj Nuraeni Ganim, D. (N.D.). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Marisya, F. (2022a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Marisya, F. (2022b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (1517). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli The Role Of Transformational Leadership At Pt. Bank Sumut Gunungsitoli Branch In Collaborating With Stakeholder As Partners Government In Gunungsitoli City. *Jurnal Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli The Role Of Transformational Leadership At Pt. Bank Sumut Gunungsitoli Branch In Collaborating With Stakeholder As Partners Government In Gunungsitoli City. *Jurnal Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Muhammad, A. R., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pt. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Nasiroh, T., Endang, ;, & Wahyuni, T. (2024). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta. In *Ubmj (Upy Business And Management Journal (Vol. 03))*.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023a). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/Rambis.V3i1.2357>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023b). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/Rambis.V3i1.2357>
- Patta, M., & Firman, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. In *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia (Vol. 2)*. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jmmni/index>
- Pramawati, D. V., & Kuntaryanto, O. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemeditasi Pada Sekolah Menengah Pertama Di Wonosobo. *Wijob - Widya Dharma Journal Of Business*, 2(2), 24–34. <https://doi.org/10.54840/Wijob.V2i2.174>
- Pratama, R. Y., Jenderal, U., & Yani, A. (N.D.). Fungsi-Fungsi Manajemen “P-O-A-C.”
- Putu Kawiana, I. G., Sri Cempaka, N. M., Gede Supartha, W., & Komang Candra Dewi, L. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Limajari Interbhuna Bali. *Jesya*, 6(2), 2024–2040. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1258>
- Putu, N., Kusumaeni, A. S., Wayan, N., Mitariyani, E., Gusti,) I, & Imbayani, A. (N.D.). Pengaruh

- Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Inndokarya Optomed.
- Ragil, Z., & Solovida, G. T. (N.D.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Bank Bpd Jateng Cabang Pemalang). Viii.
- Retno Rahayu Ary Sutrischastini, Y., Retno Rahayu, Y., Sutrischastini, A., & Widya Wiwaha, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Talenta Multitama. In *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Wiya Wiwaha* (Vol. 2, Number 1).
- Rezki Wahyuni 1, A. G. 2, Muh. H. S. 3*. (2023). Paradoks: *Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(2) (2023) | 142. Paradoks *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3).
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.V3i2.112>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (Sdm): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/Arjuna.V2i4.1104>
- Sabrinasyah, A. L., Syukri, M., Nst, A., Daim Harahap, R., Perbankan, P., Fakultas, S., Dan, E., & Islam, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bsi Kcp Medan Adam Malik (Vol. 6, Number 1).
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (N.D.). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz Rokan Hulu Provinsi Riau. 12.
- Satria Panji Herlambang 1) Sarman Sinaga 2) Nikous Soter Sihombing 3) Universitas Darma Agung, M. 1,2,3. (2022). *Garuda*2952854. Prointegrita, 6.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/Cerdika.V1i7.123>
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (N.D.). *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan(Jimpe) Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Upt Perpustakaan Universitas Tadulako Palu*. Retrieved <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>
- Taroreh, R. Y., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo The Effect Of Transformasional Leadership And Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment At Perum Bulog Divre Sulut And Gorontalo. 420 *Jurnal Emba*, 8(3), 420–431.
- Taroreh, R. Y., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo The Effect Of Transformasional Leadership And Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment At Perum Bulog Divre Sulut And Gorontalo. 420 *Jurnal Emba*, 8(3), 420–431.
- Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli Dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten.
- Umar, J. T., Baja, L., Batam-Indonesia, K., Rudi, A., Handayani, R., Manajemen, P. M., Lancang, U., Pekanbaru, K., & Korespondensi, P. (2022). Universitas Ibnu Sina (Uis) Pengaruh Kepemimpinan & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pekerjaan Konstruksi Komando Daerah Militer I/Bukit Barisan).
- Vivi Irma Safitri, D. S. W. H. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta.
- Waruwu, M. (2024). Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Suatu Kajian Studi Literatur (Vol. 7, Number 7). [Http://jiip.Stkipyapisdampu.Ac.Id](http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id)
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., Ogi, I. W. J., & Motivasi..., P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Area Manado. 991 Jurnal Emba, 7(1), 991–1000.
- Wulan Astri Lestari¹, M. A. B. P. A. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pasaman Barat.
- Yuswardi, A., Studi Magister Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Arif Yuswardi, C. (2025). The Influence Of Leadership And Communication On Employee Performance Through Work Motivation As An Intervening Variable In The Solok City Transportation Department Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Solok Article Info Abstract. Journal Of Social And Economics Research, 7(2). [Https://Idm.Or.Id/Jser/Inde](https://idm.or.id/jser/index)
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). 3(1), 2022. [Https://Doi.Org/10.38035/Jmpis.V3i1](https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1)