

# ***The Influence of Transformational Leadership, Work Discipline, and Organizational Culture on Organizational Commitment of Employees at PT PLN UPT Surabaya***

## ***[Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT PLN UPT Surabaya]***

Safira Harwi Nur Azizah<sup>1)</sup>, Vera Firdaus<sup>2)</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\*Email Penulis Korespondensi: [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

*Abstract, This study aims to analyze the influence of transformational leadership, work discipline, and organizational culture on the organizational commitment of PT PLN UPT Surabaya employees. In the context of increasingly fierce business competition, effective human resource management (HR) is the key to organizational success. The research method used is descriptive quantitative with a population of 80 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS. The results showed that transformational leadership has a positive and significant influence on organizational commitment, followed by work discipline and organizational culture. The findings underscore the importance of developing an inspirational leadership style as well as implementing strong work discipline and culture to increase employee commitment, which in turn can contribute to the achievement of organizational goals. This research provides practical implications for the management of PT PLN UPT Surabaya in designing more effective HR management strategies.*

**Keyword :** Transformational Leadership, Work Discipline, Organizational Culture, Organizational Commitment, Human Resources

*Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Surabaya. Dalam konteks persaingan usaha yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 80 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, diikuti oleh disiplin kerja dan budaya organisasi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan gaya kepemimpinan yang inspiratif serta penerapan disiplin dan budaya kerja yang kuat untuk meningkatkan komitmen pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT PLN UPT Surabaya dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.*

**Kata kunci :** Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, Budaya organisasi, Komitmen organisasi, SDM

## **I. PENDAHULUAN**

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan menjadi semakin penting dan terasa signifikan [1]. Perusahaan adalah sebuah organisasi yang terdiri atas sekelompok individu, yang disebut karyawan atau pegawai, yang bekerja sama untuk melaksanakan berbagai kegiatan produksi Perusahaan [2]. Tidak dapat dipungkiri bahwa kemampuan dan kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang bergerak di sektor jasa.[1]. PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan milik negara yang bergerak dalam bisnis menyediakan listrik bagi masyarakat Indonesia, memiliki target kinerja yang tinggi dan membutuhkan sumber daya manusia dengan kuantitas dan kualitas yang tinggi[3]. Sebagai sebuah badan usaha, PT PLN (Persero) tentunya didukung oleh peralatan modern serta sumber daya manusia yang berkualitas. [4].

Dalam lingkungan kerja, dinamika perilaku pegawai seringkali menunjukkan variasi berdasarkan status dan masa kerja mereka [5]. Pegawai baru umumnya berada dalam fase penyesuaian dan berada di bawah pengawasan ketat dari atasan langsung, sehingga mereka cenderung mengikuti aturan dengan lebih disiplin. Sebaliknya, pegawai lama tidak jarang menunjukkan penurunan kedisiplinan, seperti kebiasaan datang terlambat atau bersikap terlalu santai dalam bekerja, meskipun terdapat pula sebagian yang tetap menunjukkan etos kerja tinggi dengan tetap tinggal di kantor walau tugasnya telah selesai [6]. Di sisi lain, pegawai yang baru saja mengalami mutasi jabatan atau lokasi kerja justru sering menunjukkan sikap lebih proaktif, dengan berinisiatif belajar dari rekan kerja yang lebih senior [7]. Fenomena ini menggambarkan bahwa perbedaan sikap dan perilaku pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tetapi juga oleh kepemimpinan yang menaungi mereka [8].

Alasan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan transformasional adalah karena gaya kepemimpinan ini dianggap mampu membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja, kinerja, dan keterlibatan pegawai [5]. Pemimpin dengan gaya transformasional biasanya mampu memberi inspirasi, perhatian secara pribadi, serta mendorong pegawai untuk berkembang dan berpikir lebih jauh dari sekadar menjalankan tugas [5]. Dalam situasi di mana perilaku pegawai berbeda-beda tergantung pada lama kerja atau status kepegawaianya, kepemimpinan transformasional dinilai tepat karena dapat menyatukan semangat kerja seluruh pegawai. Dengan kepemimpinan ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih disiplin, aktif, dan saling mendukung tanpa harus terus-menerus diawasi oleh atasan [9].

Komitmen organisasi sendiri adalah kondisi di mana pegawai menunjukkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap organisasi [8]. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, sementara yang rendah komitmennya lebih mungkin menunjukkan perilaku tidak produktif seperti sering absen atau kurang disiplin [10]. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong motivasi dan komitmen pegawai, karena gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan mendorong pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi mencapai tujuan organisasi [5]. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang hebat tidak akan mampu mencapai tujuan organisasi tanpa kepemimpinan yang efektif. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mampu menjalankan perannya sebagai kepala di seluruh bidang dalam perusahaan, sehingga dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja secara optimal serta memberikan motivasi agar semangat kerja tetap terjaga [6].

Selain itu, budaya organisasi yang kuat dengan nilai-nilai bersama dapat memengaruhi perilaku karyawan dan mendorong produktivitas mereka [10]. Budaya organisasi yang positif menjadi landasan utama yang membangkitkan semangat serta berperan penting dalam membentuk moral seluruh anggota dalam organisasi. [11]. Budaya organisasi merupakan pola dan cara hidup yang dijalankan oleh suatu organisasi, yang mencerminkan nilai-nilai serta keyakinan yang telah lama dipegang dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi [12]. Disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap aturan dan tugas organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka [8]. Disiplin merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, disertai kesadaran untuk menerima atau tidak menerima konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan apabila terjadi pelanggaran [13].

Penelitian ini didorong oleh adanya *gap research* [9]. Penelitian ini mengembangkan celah dari penelitian sebelumnya yang menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan menggantinya menggunakan komitmen organisasi pada pegawai sebagai variabel dependen dalam penelitian ini [14]. Pengembangan selanjutnya ada pada variabel independen lingkungan kerja yang digunakan penelitian [15]. Sementara itu, dalam penelitian ini, variabel independennya adalah kepemimpinan transformasional. Perbedaan lain yang menjadi celah pengembangan dalam penelitian ini terletak pada [9] menggunakan jenis penelitian verifikatif (kausalitas atau hubungan sebab-akibat), sedangkan penelitian ini menerapkan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Selain itu, pada [16], [17], [18] komitmen organisasi sering digunakan sebagai variabel independen. Namun, dalam penelitian ini, komitmen organisasi diubah perannya menjadi variabel dependen untuk menggali pengaruh faktor-faktor lain terhadap tingkat komitmen tersebut.

**Rumusan Masalah:** Apakah benar bahwa prediksi terkait dengan kepemimpinan transformasional, Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT SURABAYA?

#### **Pertanyaan penelitian:**

1. Apakah variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT Surabaya?
2. Apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT Surabaya?
3. Apakah variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT Surabaya?

Kategori SDGs: Penelitian ini mengacu pada kategori SDGs nomor 8, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, menciptakan tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta menyediakan pekerjaan yang layak bagi semua lapisan masyarakat.

## Literature Review

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang mengoptimalkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan, dengan cara memberi teladan, mendorong kinerja, menciptakan keharmonisan, memberdayakan bawahan, dan meningkatkan kemampuan tim menghadapi tantangan [19]. Kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin yang mendorong perubahan ke arah yang lebih baik dengan membantu organisasi mencapai tujuan yang lebih besar dan lebih berarti [20]. Konsep kepemimpinan transformasional merupakan perpaduan dari pendekatan watak, gaya kepemimpinan, dan situasi dalam membentuk cara memimpin yang efektif [21]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan berdasarkan [19] yaitu :

1. Kepemimpinan yang berpengaruh : Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi dan mempengaruhi pegawai melalui keteladanan serta cara berkomunikasi yang inspiratif.
2. Semangat yang memotivasi : Menunjukkan adanya semangat positif yang berperan dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang lebih tertib, penuh inisiatif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban.
3. Motivasi untuk berpikir kreatif : Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memberikan saran dan alternatif Solusi.

Kepemimpinan transformasional berperan dalam mendorong komitmen kerja pegawai melalui inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan arahan visioner. Gaya kepemimpinan ini membantu pegawai baru beradaptasi, memulihkan semangat kerja pegawai lama yang mulai menurun, serta memperkuat komitmen pegawai mutasi yang proaktif. [22]. Temuan terdahulu, [23], [24], [25] menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian [14] menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

### Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya, yang berfungsi sebagai alat penggerak bagi karyawan agar setiap tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan lancar dan efektif [26]. Kedisiplinan dalam perusahaan harus diterapkan secara merata tanpa membedakan tingkat jabatan. Disiplin berarti sikap menghormati, menaati, dan mematuhi aturan yang berlaku, serta siap menerima konsekuensi jika aturan tersebut dilanggar [13]. Disiplin yang tinggi mencerminkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat [27]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan berdasarkan [26] yaitu :

1. Mengikuti kebijakan perusahaan : Mematuhi semua peraturan perusahaan menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab pegawai.
2. Pengelolaan waktu yang baik : Menunjukkan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan menggunakan waktu kerja secara efisien.
3. Presensi kehadiran : sikap yang mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan jam kerja

Disiplin kerja berperan penting dalam mencerminkan tingkat komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. [28]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain penelitian [29], [30], [31]. Namun, dalam penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi [32].

### Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah aturan, nilai, dan kebiasaan yang disepakati bersama oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam bersikap dan menyelesaikan masalah [33]. Budaya organisasi merupakan cara kelompok dalam menghadapi masalah di dalam maupun di luar organisasi secara konsisten, yang kemudian diteruskan kepada anggota baru sebagai pedoman untuk memahami, berpikir, dan merespons berbagai situasi [34]. Budaya organisasi adalah nilai, sikap, dan keyakinan yang terlihat dalam tujuan, misi, dan cara kerja organisasi [35]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan berdasarkan [33] yaitu :

1. Keberanian mengambil Keputusan : kemampuan individu untuk bertindak mandiri dan berani menentukan langkah yang dianggap tepat dalam menjalankan tugas, meskipun masih dalam masa penyesuaian
2. Fokus pada pencapaian : Dorongan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, meskipun kondisi dan pengalaman kerja masing-masing pegawai berbeda.
3. Kerja sama tim : Menunjukkan adanya saling mendukung antar pegawai dalam menyelesaikan tugas dan berbagi pengetahuan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

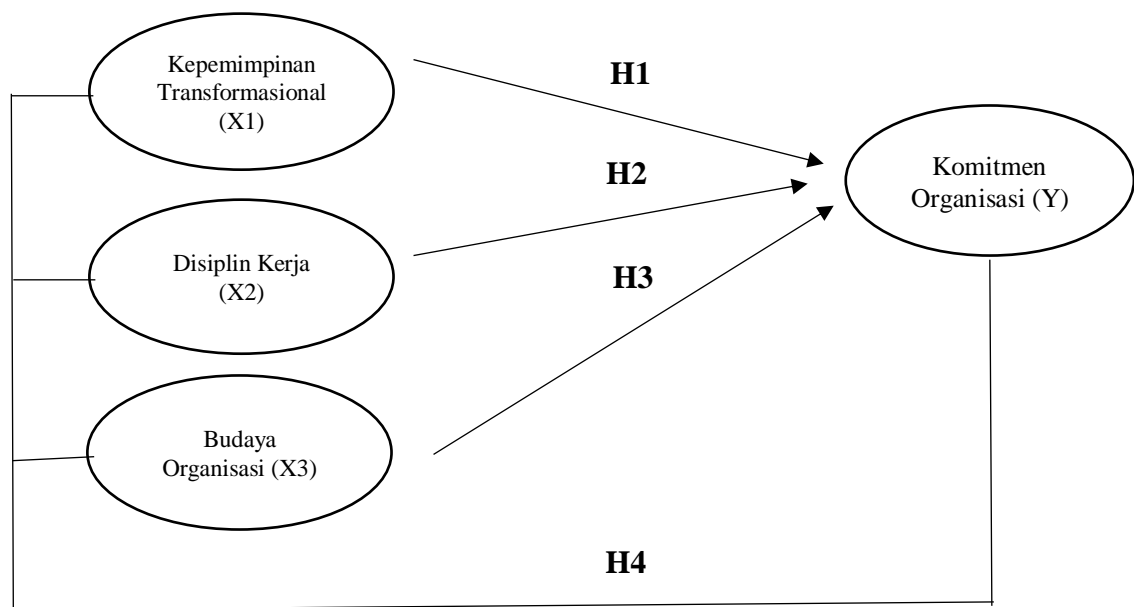
Budaya organisasi berperan dalam membentuk tingkat komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Nilai-nilai serta pola kerja yang diterapkan di lingkungan organisasi turut memengaruhi sejauh mana pegawai merasa bertanggung jawab dan terlibat dalam menjalankan tugasnya [36]. Temuan terdahulu[33],[37]. menunjukkan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian [38] menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi.

### Komitmen organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana karyawan memiliki kesediaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang tercermin melalui tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi. [37]. Komitmen menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi bagi Perusahaan [34]. Komitmen organisasional muncul karena adanya rasa percaya dan keinginan untuk bersama-sama mencapai tujuan, serta tetap menjadi bagian dari organisasi dalam keadaan suka maupun duka [39]. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan berdasarkan[37] yaitu :

1. Keterikatan emosional pada organisasi : Ditunjukkan dari rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap tempat kerja.
2. Ketergantungan pada organisasi :Tercermin dari kebutuhan pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan posisinya di tempat kerja.
3. Kepedulian terhadap organisasi : Sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Surabaya

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Surabaya

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Surabaya

H4 : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai PT PLN UPT Surabaya

## II. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang menggambarkan angka-angka yang diperoleh sebagai hasil dari penelitian [40]. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Surabaya adalah salah satu unit kerja di bawah naungan PT PLN (Persero) yang bertanggung jawab dalam mengelola operasional transmisi tenaga listrik di wilayah Surabaya dan sekitarnya. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Ketintang Baru No.9, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60231. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai PT PLN UPT Surabaya yang berjumlah 100 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu dengan melibatkan seluruh populasi sebagai responden. Pendekatan ini dipilih agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran menyeluruh dan kesimpulan yang lebih luas terhadap kondisi yang diteliti, sehingga dapat mencerminkan realitas secara lebih akurat. [41]. Berdasarkan teknik pengumpulan data yang digunakan, jumlah responden yang diperoleh sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 100 orang.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari 24 item pernyataan, meliputi 6 item untuk variabel kepemimpinan transformasional, 6 item untuk variabel disiplin kerja, 6 item untuk variabel budaya organisasi, serta 6 item untuk variabel komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber utama. Data tersebut diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden atau sampel penelitian. Setelah terkumpul, data diolah dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25. Metode analisis data yang digunakan mencakup uji validitas untuk menilai ketepatan instrumen penelitian, serta uji reliabilitas guna mengukur konsistensi alat ukur. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, dengan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, dan uji F untuk melihat pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen [40].

### Definisi Operasional

#### Kepemimpinan Transformasional (X1)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [42] Kepemimpinan transformasional merupakan Cara pemimpin yang mampu mendorong dan sharing knowledge sehingga pegawai dapat mencapai tujuan Perusahaan. Indikator kepemimpinan transformasional merujuk [19], yaitu :

1. Kepemimpinan yang berpengaruh : Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi dan mempengaruhi pegawai melalui keteladanan serta cara berkomunikasi yang inspiratif.
2. Semangat yang memotivasi : Menunjukkan adanya semangat positif yang berperan dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang lebih tertib, penuh inisiatif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban.
3. Motivasi untuk berpikir kreatif : Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memberikan saran dan alternatif Solusi.

#### Disiplin Kerja (X2)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [43] Disiplin Kerja merupakan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib kerja yang berlaku di lingkungan organisasi. indikator disiplin kerja merujuk [26], yaitu :

1. Mengikuti kebijakan perusahaan : Mematuhi semua peraturan perusahaan menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab pegawai.
2. Pengelolaan waktu yang baik : Menunjukkan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan menggunakan waktu kerja secara efisien.
3. Presensi kehadiran : sikap yang mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan jam kerja

#### Budaya Organisasi (X3)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [44] Budaya organisasi merupakan nilai dan kebiasaan kerja yang tercermin dari sikap pegawai dalam menaati aturan dan berinteraksi di lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan bersama. Indikator budaya organisasi merujuk [33], yaitu :

1. Keberanian mengambil Keputusan : kemampuan individu untuk bertindak mandiri dan berani menentukan langkah yang dianggap tepat dalam menjalankan tugas, meskipun masih dalam masa penyesuaian

2. Fokus pada pencapaian : Dorongan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, meskipun kondisi dan pengalaman kerja masing-masing pegawai berbeda.
3. Kerja sama tim : Menunjukkan adanya saling mendukung antar pegawai dalam menyelesaikan tugas dan berbagi pengetahuan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

#### Komitmen Organisasi (Y)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan[45] Komitmen Organisasi merupakan loyalitas dan rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas serta mendukung tujuan organisasi. merujuk[37], yaitu :

1. Keterikatan emosional pada organisasi : Ditunjukkan dari rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap tempat kerja.
2. Kebergantungan pada organisasi :Tercermin dari kebutuhan pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan posisinya di tempat kerja.
3. Kepedulian terhadap organisasi : Sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL

##### Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dari pegawai PT PLN UPT Surabaya yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang dibagikan lewat aplikasi WhatsApp. Data mengenai karakteristik 100 responden disajikan untuk memberikan gambaran umum tentang kondisi serta latar belakang responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

Kategori	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	87	87%
	Perempuan	13	13%
Usia	19 – 30 Tahun	49	49%
	31 – 45 Tahun	50	50%
	>45 Tahun	1	1%
Pendidikan Terakhir	SD	2	2%
	SMP/MTs	4	4%
	SMA/SMK	70	70%
	S1	24	24%
Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	32	32%
	Karyawan Kontrak	60	60%
	Dalam Masa Percobaan	8	8%
Total Responden		100	100%

*Sumber : Hasil data diolah 2025 SPSS 25*

Berdasarkan hasil pengumpulan data pada Tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (87%), sedangkan perempuan hanya sebesar (13%). Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif 26–35 tahun (27%). Jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK (70%), disusul oleh lulusan S1 (23%), sementara sisanya memiliki pendidikan SD, SMP/MTs, dan S2. Berdasarkan status pekerjaan, mayoritas responden adalah karyawan kontrak (60%), diikuti karyawan tetap (32%) dan pegawai dalam masa percobaan (8%). Secara keseluruhan, karakteristik ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN UPT Surabaya didominasi oleh tenaga kerja laki-laki berusia produktif dengan latar pendidikan menengah serta status kerja kontrak, yang mencerminkan fokus perusahaan terhadap efisiensi dan kemampuan operasional di lapangan.

## Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1-1	0.775	0.196	Valid
	X1-2	0.754		
	X1-3	0.727		
	X1-4	0.810		
	X1-5	0.807		
	X1-6	0.797		
Disiplin Kerja	X2-1	0.761	0.196	Valid
	X2-2	0.802		
	X2-3	0.784		
	X2-4	0.693		
	X2-5	0.780		
	X2-6	0.786		
Budaya Organisasi	X3-1	0.735	0.196	Valid
	X3-2	0.736		
	X3-3	0.694		
	X3-4	0.702		
	X3-5	0.822		
	X3-6	0.732		
Komitmen Organisasi	Y-1	0.748	0.196	Valid
	Y-2	0.727		
	Y-3	0.656		
	Y-4	0.660		
	Y-5	0.736		
	Y-6	0.744		

*Sumber* : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh item pernyataan dalam variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,196) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Oleh karena itu, semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis penelitian tahap berikutnya.

## Uji Reabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	N	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	6	0.870	$> 0.60$	Reliabel
Disiplin Kerja	6	0.861	$> 0.60$	Reliabel
Budaya Organisasi	6	0.831	$> 0.60$	Reliabel
Komitmen Organisasi	6	0.806	$> 0.60$	Reliabel

*Sumber* : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menandakan bahwa seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini bersifat reliabel.

## Uji Asumsi Klassik

### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize

		d Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	1.57849522
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.057
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,140 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolineritas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
		Coefficients		Coefficients					
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.400	2.115			1.607	.111		
	Kepemimpinan Transformasional	.385	.054	.530		7.082	.000	.933	1.072
	Disiplin Kerja	.280	.052	.392		5.383	.000	.986	1.014
	Budaya Organisasi	.187	.059	.236		3.148	.002	.933	1.072

a. Dependent Variable : Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan pada hasil uji multikolineritas tabel 5 Seluruh variabel independent X1,X2 dan X3 memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolineritas.

#### Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.482	1.603	2.129



a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

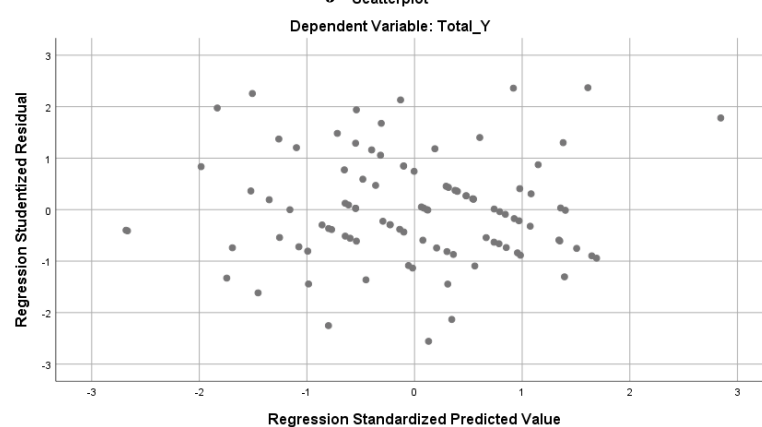
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 6, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,129. Nilai tersebut berada dalam kisaran 1,5 hingga 2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, baik positif maupun negatif, pada model regresi yang digunakan.

#### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

#### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	3.400	2.115		1.607	.111
Kepemimpinan Transformasiona	.385	.054	.530	7.082	.000
1					
Disiplin Kerja	.280	.052	.392	5.383	.000
Budaya Organisasi	.187	.059	.236	3.148	.002

Sumber : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 melalui uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.400 + 0.385X_1 + 0.280X_2 + 0.187X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi dianggap konstan (bernilai nol), maka nilai dasar Komitmen Organisasi pegawai PT PLN UPT Surabaya adalah sebesar 3.400.
- Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,385, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformatif sebesar 1 satuan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 38,5% dari pengaruh relatifnya terhadap model.
- Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,280, artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 28,0%.
- Budaya Organisasi ( $X_3$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,187, menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 18,7%

#### Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

**Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.400	2.115		1.607	.111
	Kepemimpinan Transformatif	.385	.054	.530	7.082	.000
	Disiplin Kerja	.280	.052	.392	5.383	.000
	Budaya Organisasi	.187	.059	.236	3.148	.002

*Sumber* : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 8, penjelasannya adalah sebagai berikut:

- Nilai t hitung sebesar 7,082 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- Nilai t hitung sebesar 5.383 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- Nilai t hitung sebesar 3.148 dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	244.087	3	81.362	31.665	.000 <sup>b</sup>
Residual	246.673	96	2.570		
Total	490.760	99			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

*Sumber* : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 9, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara ketiga variabel independen dengan komitmen organisasi. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,497 mengindikasikan bahwa 49,7% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 50,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,665 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa secara bersama-sama ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.482	1.603

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda pada Tabel 10, diperoleh nilai R sebesar 0,705 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT Surabaya. Temuan tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, perhatian secara individu, serta motivasi kepada pegawai, maka semakin meningkat pula loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [23],[24],[25]. yang juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan [14]. yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

Kepemimpinan transformasional dibentuk oleh beberapa indikator, yaitu kepemimpinan yang berpengaruh, semangat yang memotivasi, dan dorongan untuk berpikir kreatif. Di antara ketiga indikator tersebut, kontribusi terbesar terdapat pada aspek semangat yang memotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat kerja serta memberikan motivasi secara berkelanjutan memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan komitmen organisasi. Temuan ini didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan dan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang menumbuhkan semangat kerja mencerminkan kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawai agar bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga memperkuat komitmen terhadap organisasi [42]. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di PT PLN UPT Surabaya terlihat jelas, karena para pemimpin mampu menumbuhkan semangat kerja dan memberikan motivasi yang nyata. Akibatnya, pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diamanahkan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin besar pula rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keterikatan mereka terhadap organisasi. Di PT PLN UPT Surabaya, pegawai dengan disiplin kerja yang baik mampu menaati peraturan, memanfaatkan waktu secara efisien, serta menunjukkan ketepatan dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan profesionalisme serta tanggung jawab moral terhadap pekerjaan yang dilakukan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [29],[30],[31] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian [32]. yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

Disiplin kerja sendiri dibentuk oleh beberapa indikator, antara lain kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, pengelolaan waktu yang baik, dan kehadiran kerja. Dari ketiga indikator tersebut, kontribusi terbesar berasal dari pengelolaan waktu yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengatur waktunya dengan efektif cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil serta mampu menyesuaikan diri dengan target operasional PLN yang cukup tinggi. Mayoritas responden dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai jadwal, serta menggunakan waktu kerja secara efisien tanpa menunda pekerjaan. Disiplin kerja yang tercermin dari kemampuan mengelola waktu dengan baik menunjukkan adanya tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Pada akhirnya, hal tersebut menumbuhkan rasa memiliki serta komitmen yang kuat terhadap Perusahaan [43]. Dengan demikian, pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di PT PLN UPT Surabaya terjadi karena pegawai memiliki kesadaran tinggi dalam mematuhi aturan dan mengelola waktu kerja secara efektif. Kesadaran ini membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan efisien, sehingga memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PLN UPT Surabaya. Semakin kuat nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat loyalitas serta keterikatan pegawai terhadap perusahaan. Budaya kerja yang menekankan pentingnya kerja sama tim, orientasi pada pencapaian, dan keberanian dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Nilai-nilai tersebut menumbuhkan rasa memiliki serta kebanggaan pegawai untuk menjadi bagian dari perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan serupa [33],[37]. yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Namun demikian, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian [38]. yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

Budaya organisasi dibentuk oleh beberapa indikator, yaitu keberanian mengambil keputusan, fokus pada pencapaian, dan kerja sama tim. Dari ketiga indikator tersebut, kontribusi terbesar berasal dari indikator kerja sama tim. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN UPT Surabaya menyadari pentingnya kerja sama tim dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Kondisi ini sangat relevan mengingat pekerjaan di bidang transmisi listrik menuntut koordinasi yang tinggi antarbagian agar setiap aktivitas operasional dapat berjalan dengan baik dan terhindar dari kesalahan teknis. Mayoritas responden juga menyatakan bahwa mereka saling membantu dan berbagi pengalaman dengan rekan kerja agar tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien. Budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim ini mencerminkan adanya nilai kebersamaan dan saling mendukung antarpegawai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan.[44]. pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT PLN UPT Surabaya terjadi karena adanya kerja sama tim yang solid dan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, yang pada akhirnya membentuk lingkungan kerja yang mendukung, saling membantu, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap perusahaan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai di PT PLN UPT Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika pemimpin mampu menjadi teladan dan memberikan motivasi, pegawai bekerja dengan disiplin, serta budaya organisasi diterapkan secara konsisten, maka akan terbentuk lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan produktif. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta keinginan untuk terus berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa komitmen pegawai terbentuk melalui keselarasan antara kepemimpinan yang inspiratif, kedisiplinan yang konsisten, serta penerapan nilai-nilai budaya organisasi di tempat kerja. Oleh karena itu, manajemen PT PLN UPT Surabaya perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang mampu memberdayakan pegawai, Memperkuat sistem kedisiplinan melalui pembinaan yang adil serta menanamkan budaya kerja yang kolaboratif di setiap unit kerja menjadi hal penting. Ketiga aspek tersebut perlu diterapkan secara terpadu agar pegawai memiliki komitmen yang tinggi, semangat kerja yang kuat, serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan penerapan yang konsisten, akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, meningkatnya loyalitas, serta dukungan berkelanjutan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## VII. SIMPULAN

Komitmen pegawai di PT PLN UPT Surabaya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, karena pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan memberikan motivasi kerja mendorong pegawai untuk lebih berinisiatif serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja juga menjadi faktor penting, sebab pegawai yang mampu mengelola waktu dengan baik menunjukkan kepatuhan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim turut memperkuat komitmen pegawai, karena rasa kebersamaan dan kekompakan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta saling mendukung. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan faktor lain seperti motivasi pribadi atau kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan yang diberikan selama proses studi, serta kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas arahan dan bimbingannya. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh pegawai PT PLN UPT Surabaya atas kerja sama dan partisipasinya dalam pelaksanaan penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] I. Maizah, E. Yani, and M. Sofia, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang," vol. 2, no. 1, 2018.
- [2] R. Rais, D. Adolfini, and L. Dotulong, "Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo," *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 16, no. 1, pp. 185–197, 2016.
- [3] I. M. Astuti and H. Nurtjahjanti, "Hubungan Antara Sikap Terhadap Keselamatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang," *J. empati*, vol. 6, no. 4, pp. 439–443, 2018.
- [4] I. Yusuf, R. Iskandar, and G. N. Achmad, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Sektor Mahakam," *J. Ekon. Manajemen, Akuntansi, dan Perbank. Syari'ah*, vol. 10, no. 2, pp. 1–24, 2021.
- [5] M. Zaky, "Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 76–86, 2022.
- [6] F. Muhammad, Edward, and R. Wilian, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi," *J. Din. Manaj.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–13, 2023.
- [7] N. Salsabila and Rojuaniah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai," *Ekonomi*, vol. 14, pp. 50–67, 2023.
- [8] H. Septianingsih, K. C. Kirana, and D. Subiyanto, "Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada balai pelestarian cagar budaya daerah istimewa Yogyakarta)," *J. fokus Vol. 10*, vol. 8, no. 75, pp. 147–154, 2020.
- [9] E. Herawaty, Hairudinor, and Irwansyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah," *J. Bisnis dan Pambang.*, vol. 6, no. 2, pp. 83–91, 2017.
- [10] S. N. Rohma and Rinaldi, "Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior," *Ikraith Ekon. vol 6*, vol. 6, no. 3, pp. 231–241, 2023.
- [11] E. Ellys and M. Ie, "Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan," *J. Manaj. Maranatha*, vol. 20, no. 1, pp. 75–84, 2020.
- [12] K. P. Anggara, I. W. Sujana, and N. N. A. Novarini, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan," *J. Emas*, vol. 3, no. 1, pp. 51–70, 2022.
- [13] S. Kholilatul Mufarrohah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, pp. 38–50, 2022.
- [14] A. Nurrahmi, Hairudinor, and S. Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau)," *J. Bisnis dan Pambang.*, vol. 9, no. 1, pp. 20–35, 2020.

- [15] Surito, A. H. Arifin, and Aiyub, "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai universitas malikussaleh dengan keputusan kerja sebagai variabel intervening," *J. Manaj. Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 30–46, 2019.
- [16] S. Rahayu and D. Dahlia, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 370–386, 2023.
- [17] F. Bagis, B. C. Pratama, and A. Y. Kharismasyah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan," *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 21, 2019.
- [18] N. Octarinie, S. M. Fane, and D. Delimawati, "Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 19, no. 4, pp. 657–671, 2023.
- [19] N. Sofiah Sinaga, D. Aprilinda, and A. Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Cerdika J. Ilm. Indones.*, vol. 1, no. 7, pp. 840–846, 2021.
- [20] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022.
- [21] I. Siswatiningsih, K. Raharjo, and A. Prasetya, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 146–157, 2019.
- [22] E. Purnawati and Suparta, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar," *J. Ekon. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 36–54, 2017.
- [23] Pristi Azizah Triyani and Muhammad Ilmi Hatta, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada Guru," *Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 174–181, 2022.
- [24] Z. Zainuddin, B. Badrudin, and E. Haryanti, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komunikasi Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Guru," *Manag. Indones. J. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 345–353, 2020.
- [25] I. V. Yoyano and Ridlwan Muttaqin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Mitra Global Prima Di Kota Cimahi," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 6, pp. 2842–2851, 2023.
- [26] Vini Tri Susanti and Rusman Frendika, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 126–135, 2022.
- [27] A. Erawati and W. Wahyono, "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai," *Econ. Educ. Anal. Journal.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–15, 2019.
- [28] N. M. christie Pangaila, O. S. Nelwan, and V. P. . Lengkong, "Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 2, pp. 964–973, 2022.
- [29] W. Waljiyanti, J. Herawati, and E. Septyarini, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 4, no. 6, pp. 1615–1628, 2023.
- [30] G. R. Sapu, J. E. H. J. Foeh, and H. A. Manafe, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Humaniora,ekonomi syariah dan muamalah*, vol. 1, no. 3, pp. 141–155, 2023.
- [31] P. Y. Purba, H. Chrisman, A. N. Sianipar, and M. B. Sembiring, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 367–378, 2022.
- [32] A. T. Haryanto and S. N. Dewi, "Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar," *J. Basicedu*, vol. 4, no. 4, pp. 801–812, 2020.
- [33] A. O. Bela, Y. Yulia, R. B. Putra, and H. Fitri, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur," *J. Law Econ.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2022.
- [34] D. Astuti, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Akunt. Dan Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 55–68, 2022.
- [35] A. Fauzan, Z. Tupti, F. Pasaribu, and H. Tanjung, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 517–534, 2023.
- [36] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018.
- [37] S. M. Oupen and I. M. Yudana, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja,

- Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd,” *J. Adm. Pendidik. Indones.*, vol. 11, no. 1, pp. 34–43, 2020.
- [38] S. S. Heriyanti and R. Zayanti, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 1, pp. 267–277, 2020.
- [39] K. I. Meutia and C. Husada, “pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja,” *J. Ris. manajemen dan bisnis*, vol. 4, no. 1, p. 8, 2019.
- [40] P. A. N. Dianta, V. Firdaus, and \* S. S., “The influence of work ethic, work commitment and work professionalisme on the employee performance of pt. Ika wahana mandiri,” vol. 7, 2024.
- [41] M. Mu’ah, Y. Firdawati, M. Mas’adah, and M. Masram, “Pengaruh Kualitas sumber daya manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan,” *Jesya*, vol. 6, no. 2, pp. 1621–1635, 2023.
- [42] M. Yuliani, “Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap komitmen organisasi (studi kasus pt akindo karya gemilang),” *J. Ekon. Bisnis Inonesia*, vol. 16, no. 1, pp. 26–35, 2021.
- [43] R. Rahmawati, F. Mulia, and A. M. Ramdan, “Implementasi Rotasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Silga Perkasa Sukabumi,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 4, pp. 2029–2035, 2022.
- [44] W. Maludin Panjaitan, Selamat Siregar, “Pengaruh komunikasi, organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada kpu kabupaten Simalungun,” *J. Ilm. Methonomi*, vol. 33, no. 1, pp. 1–12, 2022.
- [45] D. Darmawan and R. Mardikaningsih, “Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi,” *J. Simki Econ.*, vol. 4, no. 1, pp. 89–98, 2021.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*