
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT BAH
BUTONG**

Reja Wisdawati Simaremare[✉], Anton A. P. Sinaga, Mislan Sihite
S1 Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: wisdasimare@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong, baik secara parsial maupun simultan. Variabel penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional sebagai X1, Kompetensi sebagai X2, Komitmen Organisasi sebagai X3, dan Kinerja Karyawan sebagai Y. Dalam melakukan penelitian, lokasi yang Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun. Waktu penelitian dilakukan pada Desember 2020 sampai penelitian selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong yang berjumlah 447 orang. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin Sehingga jumlah sampel menjadi 82 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung 29,079 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $29,079 > F$ tabel 2,72 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka kepemimpinan transformasional, kompetensi, komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diindikasikan oleh nilai koefisien determinasi (R-Square) 0,528. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi mampu mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 52,8% sisanya sebesar $100\% - 52,8\% = 47,2\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi untuk memenuhi target yang ditentukan. Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong kurang baik karena masih ada karyawan yang melanggar peraturan dan beberapa karyawan kerap meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya, dan itu dapat mempengaruhi pekerjaan yang ada. Hal ini tidak jauh berbeda dengan kinerja karyawan pada

tahun-tahun sebelumnya. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan mengambil tindakan tegas untuk para karyawannya agar kinerja para karyawannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong merupakan perkebunan pengolahan daun teh, yang berlokasi di Provinsi Sumatera Utara, Kabupaten Simalungun. Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong mulai dari penanaman, perawatan, pemanenan hasil hingga sampai dengan pengolahan daun teh menjadi bubuk teh, dikemas dan dikirim ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan atau yang sudah memiliki kontrak kerja sama yang dimana pabrik menyediakan bubuk teh dengan berbagai kualitas bubuk teh yang disediakan sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkan teh mulai dari dalam negeri sampai ke mancanegara. Sebagai perusahaan yang cukup besar, karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong tentu dihadapkan dengan tanggung jawab yang besar dan beban kerja yang tidak ringan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan diberi tanggung jawab akan tugasnya. Seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Staf Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong mengatakan bahwa terdapat beberapa kendala-kendala dalam berbagai informasi internal dan eksternal di dalam perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong, baik secara parsial maupun simultan.

Manfaat Penelitian

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompetensi organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong.

Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan komitmen organisasi.

Bagi Penulis Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan insdustrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Dessler (2015:4), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)

Menurut Bass (1985) dalam Yukl (2013:313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Menurut Rafferty & Griffin dalam Hamdani dan Handoyo (2012:6) menyebutkan definisi kepemimpinan transformasional dengan pernyataan bahwa kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pemimpin yang mampu memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja di luar harapan, dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan.

Menurut Hendryadi (2020) indikator kepemimpinan transformasional antara lain yaitu:

- a. Idealized Influence (karisma)
- b. Motivasi inspirasional
- c. Stimulasi intelektual
- d. Pertimbangan Individual

Kompetensi

Menurut Grant, Amit and Schoemaker, (2013:30) kompetensi adalah kemampuan organisasi untuk mengeksploitasi sumber daya yang berbeda, dengan menggunakan berbagai proses organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Spancer dalam Moeheriono (2012:5) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017:68), yaitu:

- a. Karakter pribadi (traits)
- b. Konsep diri (self concept)
- c. Pengetahuan (knowledge)
- d. Keterampilan (skill)
- e. Motivasi kerja (motives)

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2012:507) komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya.

Menurut Robbins (2013:123) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Robbins dan Judge (2011:100) menyebutkan tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Kelanjutan
- c. Komitmen Normatif

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Prawirosentono (2013:21) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sedarmayanti (2010:51) bahwa terdapat alat ukur (indikator) dalam pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Quality of work (Kualitas kerja)
- b. Initiative (Inisiatif)
- c. Timeliness (Ketepatan waktu)
- d. Ability (Kemampuan)
- e. Communication (Komunikasi)

Hipotesis

- H1 : diduga adanya pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong
- H2 : diduga adanya pengaruh kompetensi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong
- H3 : diduga adanya pengaruh komitmen organisasi (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong
- H4 : diduga kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun. Waktu penelitian dilakukan pada Desember 2020 sampai penelitian selesai.

Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah Kuantitatif, yaitu salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong yang berjumlah 447 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 responden.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2018:133), “Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier antara lain residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.”

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. sebelum melakukan analisis regresi liner berganda terlebih dulu

dilakukan uji asumsi klasi yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial T, uji simultan F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

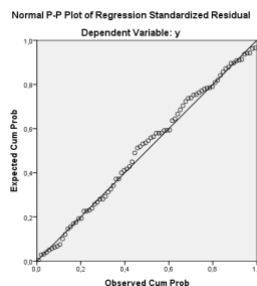
**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal	Mean	0
Parameters ^{a,b}	Std.	
	Deviation	2,91392
Most	Absolute	0,061
Extreme	Positive	0,039
Differences	Negative	-0,061
Test Statistic		0,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

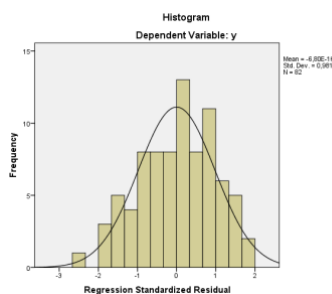
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 1, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Normal Probability Plot



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Gambar 1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan normal probability plot, sementara pada Gambar 2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan		
Transformasional	0,859	1,164
Kompetensi	0,844	1,184
Komitmen Organisasi	0,847	1,180

a. Dependent Variable: y

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 2, nilai VIF dari kepemimpinan transformasional adalah 1,164, nilai VIF dari kompetensi adalah 1,184 dan nilai

VIF dari komitmen organisasi adalah 1,180. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik Glejser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolute residual-nya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,893	1,878		1,54	0,128
Kepemimpinan Transformasional	-0,029	0,05	-0,071	-0,587	0,559
Kompetensi	0,028	0,04	0,086	0,7	0,486
Komitmen Organisasi	-0,03	0,064	-0,058	-0,477	0,635

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai Sig. Glejser dari variabel kepemimpinan transformasional adalah $0,559 > 0,05$, nilai Sig. Glejser dari variabel kompetensi adalah $0,486 > 0,05$, nilai Sig. Glejser dari variabel komitmen organisasi adalah $0,645 > 0,05$. Diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple linear regression).

Tabel 4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,893	1,878		1,54	0,128
Kepemimpinan Transformasional	-0,029	0,05	-0,071	-0,587	0,559
Kompetensi	0,028	0,04	0,086	0,7	0,486
Komitmen Organisasi	-0,03	0,064	-0,058	-0,477	0,635

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : hasil olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,472 + 0,445X_1 + 0,183X_2 + 0,451X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Diketahui nilai konstanta adalah 7,472. Nilai tersebut dapat diartikan apabila Kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 7,472.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari kepemimpinan transformasional adalah 0,445. Nilai tersebut dapat diartikan ketika kepemimpinan transformasional naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,445.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari kompetensi adalah 0,183. Nilai tersebut dapat diartikan ketika kompetensi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,183.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari komitmen organisasi adalah 0,451. Nilai tersebut dapat diartikan ketika komitmen organisasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,451.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.5 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 5. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,893	1,878		1,54	0,128
Kepemimpinan Transformasional	-0,029	0,05	-0,071	-0,587	0,559
Kompetensi	0,028	0,04	0,086	0,7	0,486
Komitmen Organisasi	-0,03	0,064	-0,058	-0,477	0,635

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5 diperoleh hasil:

- Diketahui nilai Sig dari variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,000 < 0,05 dan t hitung 5,007 > t tabel 1,99, maka kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Diketahui nilai Sig dari variabel kompetensi adalah $0,001 < 0,05$ dan t hitung $2,565 > t$ tabel 1,99, maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Diketahui nilai Sig dari variabel komitmen organisasi adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung $3,996 > t$ tabel 1,99, maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	769,223	3	256,408	29,079	,000 ^b
Residual	687,765	78	8,818		
Total	1456,988	81			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai F hitung 29,079 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $29,079 > F$ tabel 2,72 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka kepemimpinan transformasional, kompetensi, komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,510	2,969

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,528. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi mampu mempengaruhi

Kinerja Karyawan sebesar 52,8% sisanya sebesar $100\% - 52,8\% = 47,2\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak disebutkan peneliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV. Unit Bahbutong.

Saran Kepada Perusahaan

Dikarenakan para karyawan belum memiliki komitmen terhadap pekerjaannya maka saran saya untuk dijadikan bahan pertimbangan pimpinan adalah Kompetensi merupakan variabel yang memiliki nilai signifikansi yang paling kecil yaitu 0,183. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan penulis menyarankan agar pihak perusahaan melakukan pengembangan diri karyawannya melalui pembinaan, bimbingan, dan konseling. Semua ini dilakukan agar karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, S. R., & Yuniawan, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor MPC PT POS Indonesia Cabang Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Agustini, Faujia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Busro, Dr, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- David, F.R., (2014). *Manajemen Strategis: Konsep*, Edisi Bahasa Indonesia. Diterjemahkan oleh Alexander Sindoro. Jakarta: Prenhallindo.
- Desseler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 123-134.
- Hasibuan, Melayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahayan, Benny. (2020). *Kepemimpinan, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuriana, Thoha, Parulian Hutapea. (2011). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Prawirosentono, Suyadi, (2013), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132-141.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S, (2013), *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S, (2015). *Perilaku Organisasional*. Jilid I dan II. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. & Judge, T.A. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A., (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke lima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shale, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Cetakan pertama. Makassar Sulawesi Selatan: Penerbit Aksara Timur.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Suprihatin, S., & Yosepha, S. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pupuk Kujang Cikampek, Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(2).
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyanti, A. (2020). *Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).