

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PALEMBANG BARI

Mareta Aulia^{1*}, Hendra Achmadi²

Department of Hospital Administration, Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia^{1,2}

**Corresponding Author : maretaaulia22@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan di RSUD Palembang BARI dengan pendekatan kuantitatif dan desain survei korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel dalam model penelitian memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Secara khusus, kepemimpinan transformasional, dengan koefisien 0,24, menunjukkan pengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Budaya organisasi yang kuat (koefisien 0,21), kepuasan kerja (koefisien 0,24), keterlibatan karyawan (koefisien 0,22), dan pengembangan karir (koefisien 0,33) semuanya berperan penting dalam memperkuat komitmen karyawan. Lebih lanjut, komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,39, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja mereka. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan, budaya organisasi yang mendukung, peningkatan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta peluang pengembangan karir untuk meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di lingkungan organisasi.

Kata kunci : budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to explore how factors such as transformational leadership, organizational culture, job satisfaction, employee engagement, and career development influence organizational commitment and employee performance, with organizational commitment acting as a moderating variable. The research was conducted at RSUD Palembang BARI using a quantitative approach and a correlational survey design. The analysis results indicate that all variables in the study model have a significant effect on organizational commitment and employee performance. Specifically, transformational leadership, with a coefficient of 0.24, has a significant impact on enhancing employee commitment. A strong organizational culture (coefficient 0.21), job satisfaction (coefficient 0.24), employee engagement (coefficient 0.22), and career development (coefficient 0.33) all play a crucial role in strengthening employee commitment. Furthermore, organizational commitment was found to have a significant impact on employee performance, with a coefficient of 0.39, indicating that the higher the employee's commitment to the organization, the better their performance. This study emphasizes the importance of leadership development, supportive organizational culture, improving job satisfaction and employee engagement, as well as providing career development opportunities to enhance employee commitment, which in turn contributes to better performance within the organization.

Keywords : transformational leadership, organizational culture, job satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pegawai menghasilkan kinerja yang diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai selama periode tertentu. Kinerja ini kemudian dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bukan hanya sekadar hasil kerja individual, tetapi juga merupakan kontribusi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Sebagaimana dijelaskan oleh Muis dalam Supardi & Aulia Anshari, (2022), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, serta harus dilaksanakan dalam koridor hukum, norma, dan etika yang berlaku. Kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci dalam kinerja pegawai dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang jelas dan kuat penting untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, menciptakan sinergi yang mendukung pencapaian hasil yang diharapkan. Kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor internal, seperti visi dan integritas pemimpin, serta faktor eksternal, seperti kondisi lingkungan dan dinamika organisasi, yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat berkembang dan beradaptasi. (Rosalina & Wati 2020)

Sebagaimana diungkapkan oleh Winardi dalam Harahap et al., (2022), kepemimpinan berperan penting dalam mendorong dan mengarahkan orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik mampu memotivasi tim, membangun moral yang kuat, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan bersama. Menurut Umi, (2022) menekankan bahwa pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi berbagai aspek penting dalam organisasi, termasuk moral kerja, loyalitas, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja. Pengaruh ini pada akhirnya akan tercermin dalam prestasi organisasi secara keseluruhan. Maka kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan harmoni antara tujuan individu dan tujuan organisasi, meningkatkan kinerja, dan memastikan organisasi tetap berjalan efisien dan produktif dalam menghadapi tantangan.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi merupakan faktor kritis yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup keyakinan bersama, nilai-nilai, norma perilaku, serta asumsi-asumsi yang diterima secara implisit maupun eksplisit dalam sebuah organisasi. Menurut Anthony dan Govindarajan dalam Intan Nisa Azhar, Indra Maulana, (2021), unsur-unsur tersebut berperan sebagai fondasi yang mempengaruhi cara berpikir, bertindak, bekerja sama, dan berinteraksi pegawai dalam lingkup organisasi. Jika budaya organisasi terbentuk dengan baik, maka hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai serta memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Menurut Rivaldo & Ratnasari, (2020) budaya organisasi yang selaras dengan nilai pribadi karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas, serta menciptakan rasa memiliki di antara pegawai. Kepemimpinan yang efektif, terutama kepemimpinan transformasional, berperan penting dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan kesempatan pengembangan karir juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang secara langsung berhubungan dengan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Kepuasan ini sering kali muncul dari lingkungan kerja yang positif, keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Keterlibatan karyawan atau "*employee engagement*" memiliki aspek utama dalam

mempengaruhi kinerja. Karyawan yang terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi, proaktif, dan berkontribusi lebih banyak bagi organisasi. Hal ini juga didukung oleh pengembangan karir, di mana kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam karirnya membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik (Fadilla & Setyonugroho 2021). Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung bertahan dan berkontribusi lebih besar, meskipun menghadapi tantangan, sedangkan komitmen rendah dapat mengurangi upaya mereka meski berada dalam lingkungan yang mendukung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana komitmen organisasi memperkuat pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di RSUD Palembang BARI.

METODE

Penelitian ini menggunakan survei kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menguji hubungan antara variabel-variabel seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Pendekatan cross-sectional diterapkan untuk mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu, memberikan gambaran kondisi saat ini di RSUD Palembang BARI. Hasil penelitian ini tidak bertujuan untuk menunjukkan hubungan kausal, tetapi dapat digeneralisasi untuk memahami pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai (Sugiyono 2021).

HASIL

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

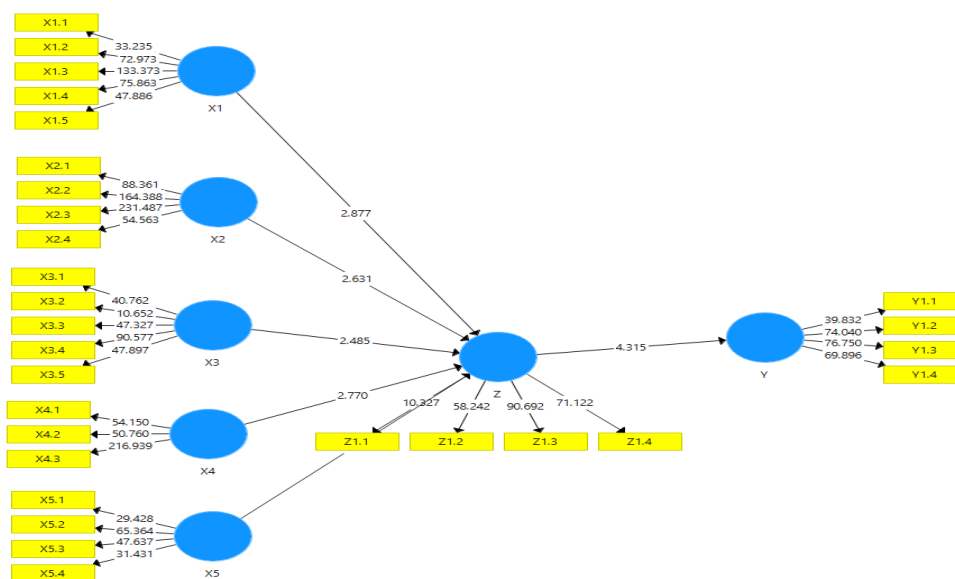
Variabel	Kode	Mean	Min	Max	SD	Kategori
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	3,4054	1	5	1,0458	Sangat Setuju
	X1.2	3,4054	1	5	1,0193	Sangat Setuju
	X1.3	3,4054	1	5	0,964	Sangat Setuju
	X1.4	3,4459	1	5	1,0222	Sangat Setuju
	X1.5	3,4595	1	5	1,0751	Sangat Setuju
Budaya Organisasi	X2.1	2,3108	1	5	1,313	Netral
	X2.2	2,2973	1	5	1,2899	Netral
	X2.3	2,2973	1	5	1,2576	Netral
	X2.4	2,3514	1	5	1,2099	Netral
Kepuasan Kerja	X3.1	2,2162	1	4	0,78112	Netral
	X3.2	2,5541	1	4	0,72418	Netral
	X3.3	2,2027	1	4	0,77601	Netral
	X3.4	2,1757	1	4	0,78266	Netral
	X3.5	2,2027	1	4	0,75815	Netral
Keterlibatan Karyawan	X4.1	2,5135	1	5	1,2523	Netral
	X4.2	2,473	1	5	1,2188	Netral

	X4.3	2,5	1	5	1,1616	Netral
Pengembangan Karir	X5.1	2,5135	1	4	0,72609	Netral
	X5.2	2,4189	1	4	0,70238	Netral
	X5.3	2,3919	1	4	0,69868	Netral
	X5.4	2,3243	1	4	0,68463	Netral
Komitmen Organisasi	Y1.1	3,7568	1	5	1,083	Sangat Setuju
	Y1.2	3,8649	1	5	1,1143	Sangat Setuju
	Y1.3	3,8108	1	5	1,0939	Sangat Setuju
	Y1.4	3,8514	1	5	1,1187	Sangat Setuju
Kinerja Pegawai	Z1.1	2,2297	1	4	0,67331	Netral
	Z1.2	2,3514	1	4	0,72965	Netral
	Z1.3	2,4324	1	4	0,77779	Netral
	Z1.4	2,473	1	4	0,84761	Netral

Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variabel yang diteliti berada dalam kategori "Netral," meskipun ada beberapa variabel yang menunjukkan hasil positif. Untuk kepemimpinan transformasional, semua item menunjukkan rata-rata yang tinggi (di atas 3,4), dengan kategori "Sangat Setuju," yang mencerminkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Namun, untuk budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir, sebagian besar item berada dalam kategori "Netral," dengan rata-rata antara 2,2 hingga 2,5. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa biasa-biasa saja terkait aspek-aspek tersebut, yang mungkin mencerminkan adanya ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal pengembangan karir dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Di sisi lain, komitmen organisasi menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan rata-rata di atas 3,7, yang berarti karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, mendukung loyalitas dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tujuan rumah sakit. Sementara itu, kinerja pegawai juga berada pada kategori "Netral" dengan rata-rata antara 2,2 hingga 2,5, yang mencerminkan bahwa karyawan merasa belum sepenuhnya mencapai potensi terbaik mereka. Secara keseluruhan, meskipun ada komitmen tinggi terhadap organisasi, masih terdapat peluang untuk meningkatkan aspek-aspek lain seperti kepuasan kerja, keterlibatan, dan pengembangan karir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif di RSUD Palembang BARI.

Outer Model

Dalam Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS), outer model berfokus pada hubungan antara variabel laten dan indikator yang mengukurnya, dengan tujuan memastikan indikator dapat merefleksikan variabel laten secara akurat. Evaluasi outer model meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas, yang diukur menggunakan AVE, Fornell-Larcker Criterion, dan nilai reliabilitas komposit atau Cronbach's Alpha. Jika indikator-indikator tersebut valid dan reliabel, maka model pengukuran dapat dianggap kuat, dan hasil dari inner model dapat dipercaya untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten. Dengan hasil seperti pada gambar 1.

Gambar 1. Hasil Analisis *Outer Model***Outer Loading**Tabel 2. Hasil Analisis *Outer Loading*

	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Keterlibatan Karyawan (X4)	Pengembangan Karir (X5)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Hasil
X1.1	0,88							Reliabel
X1.2	0,95							Reliabel
X1.3	0,97							Reliabel
X1.4	0,96							Reliabel
X1.5	0,93							Reliabel
X2.1		0,97						Reliabel
X2.2		0,99						Reliabel
X2.3		0,99						Reliabel
X2.4		0,96						Reliabel
X3.1			0,91					Reliabel
X3.2			0,72					Reliabel
X3.3			0,91					Reliabel
X3.4			0,94					Reliabel
X3.5			0,93					Reliabel

X4 .1	0,95	Reliabel
X4 .2	0,97	Reliabel
X4 .3	0,99	Reliabel
X5 .1	0,90	Reliabel
X5 .2	0,95	Reliabel
X5 .3	0,94	Reliabel
X5 .4	0,86	Reliabel
Y1 .1	0,94	Reliabel
Y1 .2	0,97	Reliabel
Y1 .3	0,96	Reliabel
Y1 .4	0,95	Reliabel
Z1 .1	0,76	Reliabel
Z1 .2	0,95	Reliabel
Z1 .3	0,95	Reliabel
Z1 .4	0,94	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian outerloading , semua indikator untuk variabel yang diteliti, termasuk Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Keterlibatan Karyawan (X4), Pengembangan Karir (X5), Kinerja Pegawai (Y), dan Komitmen Organisasi (Z), menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi, dengan nilai di atas 0,7, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Setiap indikator dari variabel-variabel tersebut dapat dianggap reliabel dalam mengukur konstruk yang dimaksud, karena nilai reliabilitas yang diperoleh menunjukkan tingkat keandalan yang memadai. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang valid dan konsisten.

Construct Reliability and Validity

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,97	0,97	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,98	0,99	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,93	0,95	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (X4)	0,97	0,98	Reliabel
Pengembangan Karir (X5)	0,93	0,95	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,97	0,98	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,92	0,95	Reliabel

Hasil pengujian construct reliability dan validity menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk setiap konstruk berada di atas ambang batas yang disarankan (0,7), yang menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel-variabel tersebut konsisten dan dapat diandalkan. Secara spesifik, Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai Composite Reliability masing-masing 0,97 dan 0,99, sementara Kepuasan Kerja (X3) dan Pengembangan Karir (X5) memiliki nilai yang sedikit lebih rendah namun tetap berada dalam batas yang diterima, yaitu 0,93 dan 0,95. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini reliabel dan valid, yang memastikan bahwa instrumen pengukuran dapat digunakan dengan kepercayaan tinggi untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Convergent Validity

Tabel 4. *Convergent Validity*

	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,88	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0,95	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	0,78	Valid
Keterlibatan Karyawan (X4)	0,94	Valid
Pengembangan Karir (X5)	0,84	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,91	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	0,82	Valid

Hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini valid, dengan nilai AVE untuk setiap variabel lebih tinggi dari batas minimum yang disarankan, yaitu 0,5. Secara spesifik, variabel seperti Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai AVE yang sangat tinggi, yaitu 0,95 dan 0,91, yang menandakan bahwa indikator-indikator tersebut dapat menjelaskan sebagian besar varians dari variabel laten yang diukur. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik, memastikan bahwa masing-masing variabel laten diwakili secara tepat oleh indikator-indikatornya.

Discriminant Validity

Tabel 5. *Discriminant Validity*

	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,94						
Budaya Organisasi (X2)	-0,01	0,98					
Kepuasan Kerja (X3)	0,47	0,25	0,88				
Keterlibatan Karyawan (X4)	0,08	0,54	0,25	0,97			
Pengembangan Karir (X5)	0,38	0,21	0,72	0,32	0,91		
Kinerja Pegawai (Y)	0,22	0,21	0,45	0,20	0,40	0,96	
Komitmen Organisasi (Z)	0,50	0,46	0,71	0,52	0,72	0,39	0,90

Hasil pengujian Discriminant Validity menunjukkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik, yang berarti setiap konstruk dapat dibedakan secara jelas satu sama lain. Berdasarkan nilai-nilai dalam tabel, kita dapat melihat bahwa akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing konstruk lebih tinggi daripada nilai korelasi antar konstruk yang relevan. Misalnya, Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,94, yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara X1 dan konstruk lain seperti Budaya Organisasi (X2) (0,01), menunjukkan bahwa konstruk ini terpisah dengan jelas dari yang lainnya. Hal yang sama berlaku untuk konstruk lainnya, seperti Kepuasan Kerja (X3) yang memiliki nilai AVE sebesar 0,88, lebih besar dari korelasi dengan konstruk lainnya seperti Keterlibatan Karyawan (X4) (0,25) dan Pengembangan Karir (X5) (0,72). Korelasi yang rendah antar konstruk menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model ini mengukur aspek yang unik dan tidak tumpang tindih.

Inner Vif

Tabel 6. *Inner Vif*

	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
Kepemimpinan Transformasional (X1)							1,32
Budaya Organisasi (X2)							1,48
Kepuasan Kerja (X3)							2,38
Keterlibatan Karyawan (X4)							1,51
Pengembangan Karir (X5)							2,21
Kinerja Pegawai (Y)							
Komitmen Organisasi (Z)						1,00	

Hasil pengujian Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel dalam model menunjukkan tingkat multikolinearitas antar variabel laten. Berdasarkan nilai VIF yang ditampilkan, Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,32, Budaya Organisasi (X2) 1,48, Kepuasan Kerja (X3) 2,38, Keterlibatan Karyawan (X4) 1,51, dan Pengembangan Karir (X5) 2,21, sementara Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai VIF 1,00. Nilai VIF yang lebih besar dari 1 menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen, tetapi nilai-nilai tersebut masih berada dalam batas yang dapat diterima, karena umumnya nilai VIF yang di bawah 5 dianggap tidak menunjukkan masalah multikolinearitas yang signifikan. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang mengkhawatirkan dalam model ini, sehingga hubungan antar variabel laten dapat dianalisis dengan validitas yang tinggi tanpa gangguan yang berarti dari korelasi antar variabel independen.

Coefficient of Determinant (R-Square)

Tabel 7. *Coefficient of Determinant (R-Square)*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,15	0,14
Komitmen Organisasi (Z)	0,74	0,72

Hasil pengujian Coefficient of Determination (R-Square) menunjukkan sejauh mana variabel independen dalam model dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen. Untuk Kinerja Pegawai (Y), nilai R-Square sebesar 0,15 dan R-Square Adjusted sebesar 0,14

menunjukkan bahwa model ini hanya dapat menjelaskan sekitar 15% dari variabilitas kinerja pegawai, yang tergolong rendah. Artinya, faktor-faktor yang dianalisis dalam model ini tidak sepenuhnya menjelaskan kinerja pegawai, dan ada faktor lain yang belum teridentifikasi atau perlu diperhatikan lebih lanjut. Sementara itu, untuk Komitmen Organisasi (Z), nilai R-Square sebesar 0,74 dan R-Square Adjusted 0,72 menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan 74% variabilitas dalam komitmen organisasi, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Samp le Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Signifikansi	Hasil
X1 -> Z	0,24	0,24	0,08	2,88	0,00	Signifikan	<i>Supported</i>
X2 -> Z	0,21	0,22	0,08	2,63	0,01	Signifikan	<i>Supported</i>
X3 -> Z	0,24	0,24	0,10	2,48	0,01	Signifikan	<i>Supported</i>
X4 -> Z	0,22	0,22	0,08	2,77	0,01	Signifikan	<i>Supported</i>
X5 -> Z	0,33	0,33	0,09	3,54	0,00	Signifikan	<i>Supported</i>
Z -> Y	0,39	0,39	0,09	4,32	0,00	Signifikan	<i>Supported</i>

Hasil pengujian *Coefficient of Determination (R-Square)* menunjukkan sejauh mana variabel independen dalam model dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen. Untuk Kinerja Pegawai (Y), nilai R-Square sebesar 0,15 dan R-Square Adjusted sebesar 0,14 menunjukkan bahwa model ini hanya dapat menjelaskan sekitar 15% dari variabilitas kinerja pegawai, yang tergolong rendah. Artinya, faktor-faktor yang dianalisis dalam model ini tidak sepenuhnya menjelaskan kinerja pegawai, dan ada faktor lain yang belum teridentifikasi atau perlu diperhatikan lebih lanjut. Sementara itu, untuk Komitmen Organisasi (Z), nilai R-Square sebesar 0,74 dan R-Square Adjusted 0,72 menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan 74% variabilitas dalam komitmen organisasi, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel dalam model ini memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir semuanya berkontribusi secara positif terhadap peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Secara khusus, kepemimpinan transformasional dengan koefisien 0,24 dan pengaruh signifikan menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, sementara budaya organisasi yang kuat (koefisien 0,21) juga berperan penting dalam membangun loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan (koefisien 0,24 dan 0,22), yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan keterlibatan aktif karyawan dapat memperkuat

komitmen mereka. Pengembangan karir juga memiliki dampak besar, dengan koefisien tertinggi yaitu 0,33, menunjukkan bahwa kesempatan untuk berkembang di tempat kerja berhubungan langsung dengan peningkatan komitmen karyawan. Akhirnya, komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,39, yang berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula kinerja mereka. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting bagi organisasi untuk fokus pada pengembangan kepemimpinan, budaya yang positif, peningkatan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta peluang pengembangan karir, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan berprestasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan, serta budaya organisasi yang mendukung, berperan penting dalam memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang memuaskan, tingkat keterlibatan yang tinggi, serta kesempatan untuk pengembangan karir memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Secara keseluruhan, komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu memperkuat faktor-faktor tersebut dalam strategi manajerial dan budaya kerja sehari-hari.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackhriansyah, A. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 12–22.
- Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal EMBA*, 4(1), 261–272.
- Andriani, D., Chotima, A. K., & Kusuma, K. A. (2023). *Motivation On Work Productivity Pengaruh Pengembangan Karir , Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 4(5), 7721–7732.
- Cahyaningsih, E., & Anggraeni, F. R. (2022). Analisis Penerapan Pengembangan Karier Pegawai Pada Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Dan Kajian Desentralisasi Dan Otonomi *Civil Service Journal*, 16(2). <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/354%0Ahttps://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/354/235>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Fadilla, N. M., & Setyonugroho, W. (2021). Sistem informasi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan efisiensi: mini literature review. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem*

Informasi, 8(1), 357–374.

- Harahap, E., Novitasari, E., Puspitasari, V. I., Wiyarno, I., Juwita, T., Indriyatama, F., Azizah, N., Maesyaroh, S., Jannah, M., Nurlaelah, N., & Pujiarto, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Orang Tua Dalam Pembelajaran Anak Usia Dini. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 6(1), 125–145. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v6i1.995>
- Kaligis, R. A. W., Pratiwi, A., & Anshari, F. (2020). Analisis Pengaruh Kampanye Public Relations #SaveGBK dan Identitas Sosial Pada Sikap Jakmania Depok. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 18(2), 154. <https://doi.org/10.31315/jik.v18i2.3539>
- Keni, K., & Sandra, K. K. (2021). Prediksi Customer Experience Dan Service Quality Terhadap Customer Loyalty: Customer Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 191. <https://doi.org/10.24912/jmiebv5i1.11196>
- Khasanah, L., & Fajar Imani, F. (2022). Literature Review Evaluasi Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Dengan Metode Hot-Fit. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.47794/jkhws.v10i1.354>
- Mulianingsih, S., & Transformasional, K. (2022). *Pengaruh strategi manajemen perubahan dan kepemimpinan transformasional dalam merubah budaya organisasi*. 3(3), 42–52.
- Mulyana, D. (2020). Merancang Peran Baru Humas dalam Pengembangan Otonomi Daerah. *MediaTor*, 2(1), 1–9. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=168792&val=1593&title=Merancang Peran Baru Humas dalam Pengembangan Otonomi Daerah>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Reza Sahrul Fitra, M. (2019). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1), 1689–1699. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>
- Umi, K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Yanti, M. I. F. I. I. M. G. I. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia, Vol 5, No 1 (2021): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 163–175. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/13152/7742>