



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Transformational Leadership, Organizational Behavior, and Organizational Commitment on Employee Performance

Em Yusuf Iis^{1*}, Dewi Nirmala Sari², A. Hadi Arifin³, Chalirafi⁴

Universitas Malikussaleh

Email: emyusuf@unimal.ac.id¹, dewi.220410206@mhs.unimal.ac.id², hadi@unimal.ac.id³, chalirafi@unimal.ac.id⁴,

Article Info

Article history :

Received : 29-07-2026

Revised : 01-08-2026

Accepted : 03-08-2026

Published : 05-08-2026

Abstract

This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees, with a sample of 120 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results showed that, partially, transformational leadership had no significant effect on employee performance, organizational behavior had no significant effect on employee performance, while organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, transformational leadership, organizational behavior, and organizational commitment significantly affected employee performance. The findings also revealed that organizational commitment was the most influential factor in improving employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Behavior, Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel 120 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Organisasi, Komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Secara umum, perkembangan lingkungan bisnis yang dinamis pada era globalisasi menuntut organisasi untuk bisa beradaptasi dan meningkatkan kinerja secara berkesinambungan. Persaingan yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan kecanggihan teknologi atau besarnya modal, tetapi sangat bergantung pada kualitas pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh



sebab itu, peningkatan kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia tercermin secara langsung melalui kinerja karyawan yaitu tingkat pencapaian hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi faktor utama keberhasilan organisasi sebab berpengaruh terhadap produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan secara keseluruhan. Karyawan dengan kinerja yang tinggi bisa memberikan kontribusi optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat efektivitas operasional dan keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan merupakan variabel yang perlu dikelola secara sistematis oleh manajemen agar organisasi bisa menghadapi tantangan persaingan bisnis yang semakin kompleks dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya inisiatif kerja, serta lemahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kondisi itu berdampak pada tidak tercapainya target kerja secara maksimal dan menurunkan efektivitas operasional organisasi. Permasalahan kinerja ini menerangkan bahwasanya karyawan belum sepenuhnya bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi itu menerangkan bahwasanya kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan dalam organisasi.

Kinerja sendiri mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan. Kinerja mencerminkan seberapa baik pekerja memenuhi persyaratan pekerjaan (Pangestu *et al.*, 2022). Penelitian terbaru oleh Tambak dan Aryati (2023) pada PT Hanna Sejahtera, sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit, menerangkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, dimana peningkatan kebiasaan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pekerja dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kebiasaan pemimpin dalam memberikan visi yang jelas, menginspirasi, serta memotivasi karyawan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Bentuk kepemimpinan yang diterapkan (Northouse, 2022).

Pemimpin yang bisa membangun komunikasi yang efektif memberikan dukungan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif (Yukl, 2020). Hal itu berdampak pada peningkatan semangat karyawan, rasa aman dalam bekerja, serta kualitas kehidupan kerja yang baik. Pada akhirnya, kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat prestasi dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yang baik juga pastinya membutuhkan perilaku yang baik. Apabila pemimpin bisa memahami perilaku-perilaku yang terjadi, maka mereka dapat menciptakan kondisi yang



mendorong perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Oleh sebab itu, pemimpin perlu mempunyai pemahaman yang baik, kebiasaan memprediksi dan keahlian memengaruhi perilaku orang lain dalam lingkungan organisasi.

Penelitian oleh Hidayat *et al.*, (2022) dalam penelitiannya pada PT Perkebunan Nusantara III menyatakan bahwasanya perilaku organisasi yang tercermin melalui komunikasi kerja, kerja sama tim, serta hubungan antar pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang kondusif bisa meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target produksi. Selain itu, penelitian oleh Palawana *et al.*, (2025) menyatakan bahwasanya perilaku individu dan kelompok dalam organisasi termasuk pola komunikasi dan kerja sama tim, mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, sedangkan sistem yang kurang fleksibel dan miskomunikasi dapat menjadi hambatan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, menurut Priyo (2023) menemukan bahwasanya komunikasi organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan komunikasi internal untuk mendukung perilaku organisasi yang efektif.

Selain kedua faktor itu, komitmen organisasi juga menjadi elemen penting dalam mendorong kinerja karyawan. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana pekerja mempunyai keterikatan emosional, keinginan untuk bertahan, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterikatan pekerja terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, rasa mempunyai, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Dalam konteks industri kelapa sawit, komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Kirono *et al.*, (2022) menerangkan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mempunyai komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan mempunyai motivasi yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Meyer & Allen (2013) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan pekerja dengan organisasi dan memengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Oleh sebab itu, komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, loyalitas dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang mengemukakan bahwasanya komitmen organisasi sebagai tingkat sejauh mana seorang pekerja memihak organisasi serta tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen setiap karyawan sangat penting sebab dengan suatu komitmen, pekerja dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tingkat komitmen yang tinggi akan mendorong perilaku kerja positif dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan (Hidayati *et al.*, 2024).

Berdasarkan observasi awal tentang kinerja karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, ditemukan fenomena bahwasanya pekerja yang lalai dalam ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, yang berpotensi menghambat kelancaran operasional dan efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu gaya kepemimpinan di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, ditemukan fenomena bahwasanya pemimpin cenderung lebih fokus pada pencapaian target produksi dibandingkan upaya memberikan pengembangan karyawan. Kemudian tentang perilaku organisasi di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, ditemukan



fenomena bahwasanya perilaku organisasi belum sepenuhnya terbentuk secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari, masih ditemukan komunikasi yang kurang jelas antar pekerja ataupun antara atasan dan bawahan, sehingga sering terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. mengenai komitmen organisasi pekerja di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, ditemukan fenomena bahwasanya sebagian karyawan dari sisi komitmen afektif, loyalitas terhadap organisasi dan kerelaan mengerahkan upaya ekstra demi kepentingan perusahaan belum sepenuhnya terbentuk secara merata, terutama dalam menghadapi tuntutan target produksi dan kondisi kerja operasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian seluruh karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatra Selatan. Populasi Penelitian berjumlah 120 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga jumlah sampel digunakan juga sebanyak 120 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan. Instrumen penelitian disusun dengan skala likert lima point untuk mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Perilaku Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh prestasi belajar, pengalaman magang, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Laki-laki	109	90,8%
2	Perempuan	11	9,2%
3	Total	120	100,0%

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Mitra Agrolika Sejahtera berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 109 responden (90,8%), sedangkan perempuan sebanyak 11 responden (9,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja laki-laki karena kegiatan operasional pengolahan kelapa sawit membutuhkan kemampuan fisik yang lebih besar, sementara karyawan perempuan umumnya ditempatkan pada bidang administrasi.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
>20 Tahun	0	0%
21-25 Tahun	28	23,3%
26-30 Tahun	27	22,5%
31-35 Tahun	24	20,0%
36-40 Tahun	23	19,2%
>40 Tahun	18	15,0%
Total	120	100%

Berdasarkan Tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden berusia 21–25 tahun berjumlah 28 orang (23,3%), usia 26–30 tahun sebanyak 27 orang (22,5%), usia 31–35 tahun sebanyak 24 orang (20,0%), usia 36–40 tahun sebanyak 23 orang (19,2%), dan usia >40 tahun sebanyak 18 orang (15,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif, sehingga memiliki potensi yang baik dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Kantor	17	14,2%
Proses	31	25,8%
Sortasi	23	19,2%
Laboratorium	10	8,3%
Timbangan	3	2,5%
Maintenance	17	14,2%
Gudang	10	8,3%
Security	9	7,5%
Total	120	100%

Karakteristik responden berdasarkan divisi menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari divisi proses, yaitu 31 responden (25,8%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan, sedangkan responden dari divisi lainnya mencerminkan keterwakilan berbagai fungsi kerja.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Presentase
SMA/ Sederajat	111	92,5%
D1/D2/D3/D4	2	1,70%
Sarjana (S1)	7	5,8%
Total	120	100%

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan SMA/ sederajat, yaitu 111 responden (92,5%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja dengan pendidikan menengah yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan operasional.

**Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Marital**

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Menikah	87	69,2%
Belum Menikah	37	30,8%
Total	120	100%

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menikah, yaitu 83 responden (69,2%), sedangkan yang belum menikah sebanyak 37 responden (30,8%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki tanggung jawab keluarga yang dapat memengaruhi motivasi dan komitmen dalam bekerja.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Presentase
0-5 Tahun	120	100,0 %
Total	120	100,0%

Seluruh responden memiliki masa kerja 0–5 tahun, yaitu sebanyak 120 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden merupakan karyawan dengan masa kerja relatif baru hingga menengah sehingga persepsi yang diberikan mencerminkan pengalaman kerja pada rentang tersebut.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional (X1), perilaku organisasi (X2), komitmen organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r_{hitung} yang seluruhnya lebih besar daripada nilai r_{tabel} sebesar 0,1793. Nilai r_{hitung} pada variabel kepemimpinan transformasional berkisar antara 0,675–0,682, perilaku organisasi antara 0,613–0,702, komitmen organisasi antara 0,603–0,703, dan kinerja karyawan antara 0,487–0,700. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimum 0,60. Variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,608, perilaku organisasi sebesar 0,687, komitmen organisasi sebesar 0,620, dan kinerja karyawan sebesar 0,648. Dengan demikian, instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

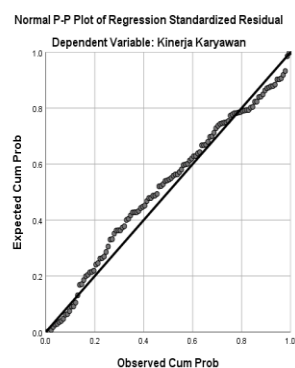
Tabel 7 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.57199823
Most Extreme Differences	Absolute	0.078

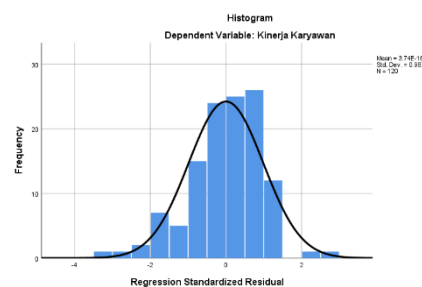


	Positive	0.057
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

Berdasarkan tabel 4.12 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov test diatas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,074. Nilai itu lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05 ($0,074 > 0,05$). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwasanya data residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

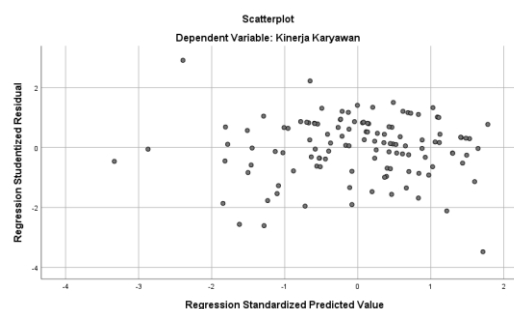


Gambar 1. Normalitas dengan grafik Probability Plot



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Selain itu, pada Gambar 1 dan 2, grafik histogram terlihat pola distribusi yang simetris dan membentuk kurva menyerupai lonceng (bell-shaped curve) tanpa adanya penyimpangan yang signifikan ke kiri maupun ke kanan. Hasil diperkuat oleh grafik Normal Probability Plot yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, berdasarkan ketiga indikator pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.



Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot pada Gambar 3, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------



	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	0.922	1.084
Perilaku Organisasi	0.961	1.041
Komitmen Organisasi	0.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat bahwasanya semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < dari 10. Hal ini menerangkan bahwasanya tidak ada multikolinearitas dan uji ini baik digunakan dalam model penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.448	2.762		5.956	.000		
	Kepemimpinan Transformasional	.098	.120	.074	.814	.417	.922	1.084
	Perilaku Organisasi	-.111	.095	-.103	-1.162	.248	.961	1.041
	Komitmen Organisasi	.365	.103	.318	3.557	.001	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,448 + 0,098X_1 - 0,111X_2 + 0,365X_3$. Nilai konstanta sebesar 16,448 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika seluruh variabel independen dianggap konstan. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (0,098) dan komitmen organisasi (0,365) bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, koefisien regresi perilaku organisasi (-0,111) bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa peningkatan perilaku organisasi cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, arah hubungan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, sedangkan perilaku organisasi memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.448	2.762		5.956	0.000
	Kepemimpinan Transformasional	0.098	0.120	0.074	0.814	0.417
	Perilaku Organisasi	-0.111	0.095	-0.103	1.162	0.248
	Komitmen Organisasi	0.365	0.103	0.318	3.557	0.001



Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.17 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,980, diketahui bahwa hanya variabel komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,417 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,814, sedangkan variabel perilaku organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,248 dengan nilai t_{hitung} sebesar -1,162. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai $|t_{\text{hitung}}|$ lebih kecil dari t_{tabel} , sehingga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,557. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin.

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 ^a	0.119	0.096	3.618

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,344, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional, perilaku organisasi, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan tergolong rendah tetapi positif. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,096 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 9,6%, sedangkan sisanya 90,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan masih tergolong rendah.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,814 dengan nilai signifikansi sebesar 0,417 $>$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin. Hasil ini menerangkan bahwasanya gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini dapat terjadi sebab sebagian besar karyawan lebih berfokus pada penyelesaian tugas sesuai prosedur kerja dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin merupakan perusahaan yang masih berada pada tahap awal operasional (fase pengembangan). Pada kondisi itu, kinerja karyawan cenderung lebih dipengaruhi oleh penerapan standar operasional dan proses adaptasi terhadap lingkungan kerja. Oleh sebab itu, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan belum terlihat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Suryasastra & Purba (2026) yang menyatakan bahwasanya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian itu menemukan bahwasanya mayoritas karyawan telah



mempunyai tingkat kemandirian kerja sehingga pelaksanaan pekerjaan lebih didasarkan pada pengalaman dan standar operasional perusahaan daripada motivasi dari pimpinan.

Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,162 dengan nilai signifikansi sebesar $0,248 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya perilaku organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwasanya perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini diduga berkaitan dengan kondisi perusahaan yang masih berada pada tahap pengembangan organisasi. Pada tahap itu, sistem kerja, budaya organisasi, dan pola perilaku kerja masih dalam proses penyesuaian dan penguatan, sehingga perilaku organisasi belum terbentuk secara optimal untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, karyawan cenderung lebih berfokus pada penyelesaian tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu, perilaku organisasi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian oleh Nauval & Ramadhayanti (2024) yang menyatakan bahwasanya perilaku organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Lemuel & Antonio (2022) yang memperoleh hasil bahwasanya perilaku organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menjelaskan bahwasanya perusahaan yang telah mempunyai sistem kerja menyebabkan aktivitas operasional dapat berjalan secara otomatis sehingga kinerja karyawan tidak lagi bergantung pada perilaku organisasi yang diterapkan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,557 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin. Hasil ini menerangkan bahwasanya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi cenderung mempunyai loyalitas, rasa mempunyai, dan tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan. Kondisi itu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, berusaha mencapai target perusahaan, serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Sejalan dengan penelitian oleh Abni dan Hamdani (2024) yang menerangkan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebab pekerja yang mempunyai komitmen yang tertanam dalam dirinya terhadap perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang diteliti mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika



Sejahtera Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,417 > 0,05$. Artinya, tinggi atau rendahnya penerapan kepemimpinan transformasional belum bisa memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja karyawan pada perusahaan ini. Perilaku Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,248 > 0,05$. Artinya, perilaku organisasi yang terbentuk dalam lingkungan kerja belum bisa memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab kerja. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Agrolika Sejahtera Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pekerja yang mempunyai loyalitas, rasa mempunyai, dan keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan cenderung menunjukkan tanggung jawab dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, ataupun budaya organisasi. Hal ini disebabkan nilai Adjusted R Square sebesar 9,6%, sehingga masih terdapat 90,4% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Toendan, R. Y., Damayanti, N. E., & Peridawaty. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kerry Sawit Indonesia Wilayah I Desa Sembuluh Kabupaten Seruyan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 8(1), 124–137. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/56416>
- Aliddin, L. A., Syaifuddin, D. T., Montundu, Y., & Marlina, S. (2024). *The Impact of Perceived Organizational Support and Social Support on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment*. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(2), 253–273. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i2.4610>
- Anisa, N. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 120–128
- Hayati, R., Sari, M., & Wahyuni, S. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142–152
- Hidayat, R., & Rahmawati, L. (2025). *Determinants of Transformational Leadership in the Digital Era*. *Journal of Leadership and Organizational Development*, 14(1), 67–84.
- Hidayat, R., Siregar, M., & Harahap, D. (2022). Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, 19(2), 145–154. <https://doi.org/10.17358/jma.19.2.145>
- Hoke, S. V, Tewal, B., & Sumaraw, J. S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 6(1), 1–11.
- Ibrahim, M. Z., Johari, N. A., & Mohd Noor, N. H. (2025). *Investigating the Connection between Safety Culture, Affective Commitment, and Organizational Performance in Manufacturing Industry*. *Jurnal Intelek*, 20(1), 2025–2231. <https://doi.org/10.24191/ji.v20i1.3822>
- Lemuel, H. F., & Antonio, T. (2022). *Pengaruh perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi*



- terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 4(3), 457–467.
- Lubis, J. A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating Jufrizen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 41-59 Issn 2623-2634 (Online) Doi: <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4874> Homepage: 3(1), 41–59.*
- Maysarah, M., Haeruddin, M. I. M., & Natsir, U. D., (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar. *Sibatik Journal | Volume 2 No.4 (2023) <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/Sibatik> 1291, 2(4), 1291–1306.*
- Mendrofa, Ayler . Ndraha, & Telaumbanua, Y. A. (2022). *The Role Of Transformational Leadership At Pt. Bank Sumut Gunungsitoli Branch In Collaborating With Stakeholder As Partners Government In Gunungsitoli City* Jurnal Emba Vol . 10 No . 4 . November 2022 , Hal . 15. *Jurnal Emba Vol.10 No. 4. November 2022, Hal. 1517-1524, 10(4), 1517–1524.*
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2013). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Muhammad,.Anwar, K & Jamrizal,K. (2024). Perilaku Dalam Organisasi Individu Manusia Dalam Organisasi Yang Meliputi Studi Secara Sistematis Tentang Prilaku , Struktur Dan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (Mri)*, 2(2).
- Mulyana, D., Ahman, E., Sojanah, J., & Santoso, B. (2024). Optimizing government workforce performance: A study of employee engagement, organizational commitment, and knowledge sharing. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2), 1304–1325. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v7i2.958>
- Mustakim, S., & Devialesti, V. (2022). Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai P-Issn , E-Issn X <https://doi.org/10.24967/Xx.V8i>*
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Octavia, A. N., Prihatini, P., Saraswati,. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Issn : 2829-1433, 02(01), 1–10.*
- Palawana, R. P., Rachma, S. L., & Maulana, S. D. (2025). *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Dan Pengelolaan Sdm. 1(2), 1514–1519.*
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Setya, T., Tyas, N., & Farhah, Z. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Perencanaan , Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4(2), 215–228.
- Pangestu, R., Hidayat, T., & Lestari, D. (2022). Pengaruh kinerja karyawan terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 115–123. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.v10i2.567>
- Pratama, A., Lestari, D., & Nugroho, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pengolahan kelapa sawit. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1). <https://doi.org/10.26740/jim.v11n1.p45-53>
- Priansa, D. J. (2023). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sudibyo Priyo, D. K. B. S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.



-
- Suryasastra, M., & Purba, D. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Innovation Research and Knowledge (JIRK)*, 5(9), 10899–10917.
- Surohmat, Y & Istiyani, Y (2022) Studi Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Upbu Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5656–5661.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.