

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

¹Andi Ilham, ²Tri Gunarti Ningrum, ³Nurlianti, ⁴Untung Haryono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi : andiilham.bappedakutim@gmail.com

Abstract

This study aims to enrich scientific research on the mechanisms of the relationship between leadership, work environment, and employee performance by considering the mediating role of organizational commitment. Practically, the results of this study can serve as a basis for policymakers at the East Kutai Regency Food Security Agency in designing strategies to improve employee performance through strengthening transformational leadership, creating a conducive work environment, and developing commitment to the organization. The research method used is a quantitative approach with Partial Least Square (PLS) analysis method assisted by SmartPLS 3.0 software application and data collection techniques through structured questionnaires (Google Form) using a 5-point Likert scale. The results of this study indicate that the leaders of the Food Security Office of Kutai Timur Regency implement Transformational Leadership supported by a conducive work environment, design strategies to improve employee performance, and develop commitment to the organization. In addition, the results of this study provide an evaluation of the level of transformational leadership, identify factors that influence employee performance, provide policy recommendations to improve employee performance and strengthen organizational commitment, and assist in improving the overall performance of employees of the Food Security Office of Kutai Timur Regency.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Organizational Commitment, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya kajian ilmiah mengenai mekanisme hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran mediasi komitmen organisasi. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan kepemimpinan yang transformasional, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan komitmen terhadap organisasi. Metode

penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metoda analisis Partial Least Square (PLS) dibantu oleh aplikasi perangkat lunak SmartPLS 3.0 dan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner (googleform) yang terstruktur menggunakan skala Likert 5 poin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur menerapkan Kepemimpinan Transformasional dengan didukung lingkungan kerja yang kondusif, merancang strategi peningkatan kinerja pegawai serta pengembangan komitmen terhadap organisasi. Selain itu hasil penelitian ini memberikan evaluasi terhadap tingkat kepemimpinan transformasional, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, memberikan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memperkuat komitmen organisasi serta membantu peningkatan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur secara keseluruhan

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi tidak hanya mencerminkan efektivitas individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara komprehensif. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perhatian terhadap pengembangan kinerja pegawai menjadi semakin penting, terutama bagi organisasi khususnya organisasi di sektor publik dan swasta.

Faktor-faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Afsar *et al.*, 2020:1264-1278). Kinerja pegawai merupakan hasil kontribusi pegawai, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi, (Colquitt *et al.* 2019:37), sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dalam konteks organisasi, penting untuk memahami bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Implementasi sistem manajemen kinerja yang efektif, pelatihan, dan pengembangan karir adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian oleh Arif, dkk (2023:2) menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya, terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, fokus pada aspek-aspek ini sangat penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Salah satu elemen yang dapat memengaruhi performa karyawan adalah jenis kepemimpinan yang bersifat transformasional. Buil *et al.* (2019:445-457) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang dapat memotivasi pengikut untuk mencapai hasil yang melebihi harapan dengan mengubah cara pandang, keyakinan, dan nilai-nilai mereka.

Di sisi lain, Eliyana dan rekan-rekannya (2019:151) menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses, di mana pemimpin

mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesadaran pengikut mengenai hal-hal yang benar dan penting, guna meningkatkan motivasi mereka dan mendorong pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok atau organisasi. Buil et al. (2019:445-457) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap performa karyawan melalui peningkatan identifikasi, keterlibatan, dan karakter proaktif pegawai. Pemimpin yang memiliki gaya ini mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan untuk meraih tujuan organisasi yang lebih besar. Jian et al. (2022:60) melakukan kajian terhadap karyawan yang berada di China dan menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja pegawai dengan adanya mediasi dari modal psikologis serta keterikatan terhadap pekerjaan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Yamin (2020:10), yang meneliti dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan syariah di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi.

Selanjutnya, penelitian Eliyana dkk (2019:151) juga mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, menggunakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediator, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Jayaweera *et al.* (2021:7), lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup faktor-faktor seperti tata letak fisik, kebersihan, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, serta aspek-aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi. Sedangkan Menurut Malik *et al.* (2020:170-181), lingkungan kerja adalah kombinasi dari faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini mencakup aspek fisik seperti suhu, pencahayaan, dan ergonomi, serta aspek psikososial seperti hubungan dengan rekan kerja, gaya manajemen, dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional.

Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan kondisi dan faktor yang mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan motivasi karyawan di tempat kerja, (Abou El-Ela *et al.*, 2023:75-84) . Ini meliputi aspek fisik (seperti tata letak kantor, pencahayaan, dan ventilasi), aspek psikologis (seperti stres kerja dan tekanan), dan aspek sosial (seperti hubungan interpersonal dan dukungan manajemen). Fachrezi & Khair (2020:111) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Demikian juga hasil penelitian Abou El-Ela *et al.* (2023:136-150) meneliti dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di organisasi publik Mesir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian Jayaweera *et al.* (2021) melakukan meta-analisis dan menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja karyawan di berbagai industri dan budaya.

Komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Menurut Suhana *et al.* (2019:2), komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dalam penelitian oleh Purwanto *et al.* (2020:92-100) menunjukkan bahwa dalam situasi kerja yang berubah, seperti selama pandemi Covid-19, faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi semakin penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 88 (delapanpuluh delapan) orang yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekertaris dan memiliki 4 (empat) bidang yakni : Kesekretariatan, bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, bidang Distribusi dan Cadangan Pangan , bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan dan bidang Keamanan pangan yang berperan penting dalam pengembangan sektor pangan di daerah, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Namun, berdasarkan observasi awal dan data yang diperoleh, masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai di instansi ini. Beberapa indikator yang menunjukkan adanya masalah kinerja antara lain: Pencapaian target kerja yang belum optimal, Tingkat absensi pegawai yang masih cukup tinggi, Kurangnya inisiatif dan inovasi dalam penyelesaian tugas, Rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, Permasalahan-permasalahan tersebut mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur..

Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pernyataan yang merumuskan isu atau pertanyaan utama yang ingin dijawab dalam suatu penelitian. Rumusan ini harus jelas dan spesifik, mencakup aspek-aspek yang akan diteliti serta batasan-batasan yang relevan. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur?
6. Apakah komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur?
7. Apakah komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening antara

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
6. Menganalisis komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.
7. Menganalisis komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang dibangun, maka hipotesis dalam penelitian ini Adalah :

- 1) Hipotesis 1
 - a. Ha : Di duga kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
 - b. Ho : Di duga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
- 2) Hipotesis 2
 - a. Ha : Di duga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
 - b. Ho : Di duga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur
- 3) Hipotesis 3
 - a. Ha : Di duga kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
 - b. Ho : Di duga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur
- 4) Hipotesis 4
 - a. Ha : Di duga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
 - b. Ho : Di duga lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur
- 5) Hipotesis 5
 - a. Ha : Di duga komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.
 - b. Ho : Di duga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

6) Hipotesis 6

- a. Ha : Di duga komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel intervening tidak berpengaruh dengan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
- b. Ho : Di duga komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel intervening berpengaruh dengan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

7) Hipotesis 7

- a. Ha : Di duga komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel intervening tidak berpengaruh dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Ho : Di duga komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel intervening berpengaruh dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Kerangka Teori

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah suatu ciri, aspek, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan selanjutnya diambil kesimpulannya, (Sugiyono 2017: 39). Dalam penelitian ini menggunakan variabel intervening.

1). **Kepemimpinan Transformasional (KT)**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu jenis kepemimpinan yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi. Pemimpin dengan gaya ini memiliki kemampuan luar biasa dalam mempengaruhi orang lain. Terdapat beberapa indikator yang mencirikan gaya kepemimpinan transformasional (Kharis, 2015:1), adalah sebagai berikut .:

- a. Pengaruh ideal (*Idealized Influence*)
- b. Motivasi Inspiratif(*Inspirational Motivation*)
- c. Stimulasi Intelektual(*Intellectual Stimulation*)
- d. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

2). **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Indikator-indikator variabel lingkungan kerja adalah :

- a. Hubungan karyawan
- b. Suasana kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja
- d. Keamanan

3). **Komitmen Organisasi (Z)**

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota, (Steers & Porter 1983:3) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen utama dengan indikator sebagai berikut:

- a. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
- b. Kesiapan untuk berusaha keras demi organisasi

- c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
- 4). Kinerja Pegawai (Y)
- Kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam rangka menjalankan tanggung jawab yang diembannya menurut Mangkunegara (2013:2) dan Kasmir (2016:2) juga menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan, antara lain:
- Kualitas (*Quality*)
 - Kuantitas (*Quantity*)
 - Ketepatan Waktu (*On Time*)
 - Efektivitas (*Effectiveness*)
 - Kemandirian (*Independence*)
- 5). Variabel Intervening
- Variabel *intervening* adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variable independen dengan variable dependen menjadi hubungan *indirect effect* (tidak langsung) dan tidak dapat dilihat dan diukur. Variabel ini merupakan variable antara yang terletak diantara independen (bebas) dan dependen (terikat), sehingga variable independen *indirect effect* (tidak langsung) mempengaruhi berubahnya dan bertambahnya variable dependen (terikat) (Sugiono, 2017:40). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metoda analisis Partial Least Square (PLS) dibantu oleh aplikasi perangkat lunak SmartPLS 3.0 dan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner (googleform) yang terstruktur menggunakan skala Likert 5 poin.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang memperlihatkan nilai signifikansi masing-masing variable yang pembahasan secara rinci dapat disampaikan sebagai berikut :

Hasil Bootstrapping Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel *Bootsrtrapping* Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Ket.
Kepemimpinan Transformatasional -> Kinerja Pegawai	0,360	0,371	0,086	4,187	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformatasional -> Komitmen Organisasional	0,393	0,404	0,113	3,466	0,001	Diterima

Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai	0,330	0,329	0,107	3,084	0,002	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,015	0,012	0,120	0,126	0,900	Ditolak
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasional	0,348	0,356	0,093	3,750	0,000	Diterima

Sumber : PLS_SEM, data diolah 2026

A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,360, T statistik 4,187 ($>1,96$), dan *p value* 0.000 (< 0.05), hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kutai Timur **diterima**, karena alasan sebagai berikut :

1. Dengan adanya pergantian pimpinan, suasana kerja di kantor menjadi lebih dinamis dan kondusif dibandingkan dengan kondisi sebelumnya yang cenderung kaku dalam proses pelaksanaan pekerjaan.
2. Peningkatan anggaran pada Dinas Ketahanan Pangan dibandingkan tahun sebelumnya turut mendukung kelancaran pelaksanaan program kerja dan peningkatan kinerja pegawai.
3. Pimpinan saat ini lebih sering melakukan komunikasi dan diskusi secara terbuka dengan pegawai, namun tetap berorientasi pada pencapaian target kerja. Selain itu, setiap kendala yang dihadapi pegawai diberikan solusi secara langsung.
4. Pimpinan tidak hanya memberikan instruksi kerja, tetapi juga aktif memberikan motivasi kepada pegawai serta turut terlibat langsung dalam penyelesaian pekerjaan yang memerlukan perhatian khusus.
5. Pegawai yang memiliki ide atau gagasan inovatif diberikan perhatian dan apresiasi oleh pimpinan, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur. Kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan bawahan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas pegawai. Dengan gaya kepemimpinan ini, pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi efektif serta memberikan dukungan emosional kepada pegawai. Hal ini memperkuat hubungan antara pimpinan dengan bawahan sehingga tercipta rasa saling percaya yang mendorong kolaborasi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan ini sangat penting bagi instansi pemerintah seperti Dinas Ketahanan Pangan untuk meningkatkan efektivitas kerja secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sari *et al.* 2022:1) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor organisasi. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberikan visi yang jelas kepada bawahannya sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal dan melampaui target yang telah ditetapkan. Demikian pula hasil penelitian (Rahman & Putri 2023:5) pada perusahaan manufaktur membuktikan bahwa dimensi-dimensi utama dari kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal dan pertimbangan individual secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kualitas hasil kerja pegawai.

B. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,393, T statistik 3,466 ($>1,96$), dan *p value* 0.001 (< 0.05), ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Kutai Timur **diterima**, karena alasan sebagai berikut :

1. Pimpinan saat ini mampu membangun keterikatan pegawai terhadap organisasi dengan melibatkan seluruh pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan peran di lingkungan kantor.
2. Pegawai merasa lebih nyaman dan betah bekerja karena pimpinan memberikan penghargaan kepada bawahan, memberikan motivasi kerja, serta bersikap adil dalam pengambilan keputusan.
3. Pimpinan senantiasa mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal serta memberikan kepercayaan kepada bawahan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Suasana kerja di kantor menjadi lebih kondusif karena pimpinan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai, sehingga tercipta kerja sama tim yang lebih solid..

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur. Gaya kepemimpinan yang mengedepankan inspirasi, motivasi, serta pemberdayaan karyawan mampu meningkatkan rasa emosional pegawai terhadap organisasi. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, pegawai merasa lebih termotivasi dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal sehingga memperkuat loyalitas mereka kepada instansi.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional juga membantu menciptakan visi bersama yang jelas serta nilai-nilai organisasi yang kuat sehingga memudahkan pegawai untuk menginternalisasi tujuan organisasi sebagai bagian dari tanggung jawab pribadi mereka. Hal ini berdampak pada peningkatan tingkat komitmen

normatif dan afektif yang menjadi fondasi utama bagi keberlangsungan kinerja jangka panjang di lingkungan kerja pemerintah daerah tersebut.

C. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,330 berarti setiap peningkatan satuan komitmen organisasi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,198 dan t-statistik sebesar 3,084 ($>1,96$) dan *p-value* 0,002 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa' komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa semakin kuat komitmen organisasi signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kutai Timur **diterima**, karena alasan sebagai berikut :

1. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung bekerja secara lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi umumnya memiliki inisiatif kerja yang baik tanpa harus menunggu perintah secara terus-menerus dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
4. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang baik, ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang lebih tinggi, ketepatan waktu, serta fokus dalam bekerja.
5. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mampu membangun kerja sama tim yang lebih baik serta memiliki kepedulian terhadap sesama rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, peningkatan komitmen organisasi perlu menjadi fokus utama bagi manajemen, karena hal ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Fachrudi, F, dkk. 2021:5-7), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian dari (Nurani, dkk. 2021:1-2) juga mendukung hasil ini dengan menegaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, semakin baik kinerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian (Bayu Candra 2023:1), yang menekankan pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, keselarasan temuan dari penelitian ketiga ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen pegawai merupakan langkah strategi yang dapat diambil oleh manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,015. Namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik karena nilai t sebesar 0,126 ($<1,96$)

dan *p-value* 0,900 ($>0,05$), yang menunjukkan bahwa' lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum dapat untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kutai Timur **ditolak**. Karena alasan sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja di kantor dinilai kurang kondusif karena keterbatasan ruang kerja serta tingkat kebisingan yang cukup tinggi, sehingga memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.
 2. Adanya hubungan kerja yang kurang harmonis antara pimpinan dan pegawai menyebabkan munculnya penilaian yang kurang objektif terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai.
 3. Terdapat persepsi ketidakadilan di antara pegawai terkait pembagian tanggung jawab dan penugasan perjalanan dinas, sehingga dapat memengaruhi hubungan kerja antarpegawai.
 4. Fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya memadai, sehingga menghambat efektivitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
 5. Distribusi anggaran antar bidang dinilai belum merata, sehingga berpengaruh terhadap pelaksanaan program dan kegiatan pada masing-masing bidang kerja
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur. Artinya, meskipun perbaikan lingkungan kerja cenderung meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dikatakan signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti persepsi individu terhadap kenyamanan kerja yang bervariasi, atau adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, kompetensi, atau gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, meskipun pengembangan lingkungan kerja tetap penting, organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat lebih berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

E. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,348, T statistik 3,750 ($>1,96$) , dan *p value* 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa' lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kutai Timur" **diterima**, karena alasan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kerja sama antarpegawai serta dukungan dari pimpinan, sehingga pegawai merasa lebih betah dalam bekerja.
2. Hubungan yang harmonis antarpegawai mampu menciptakan kekompakan dalam bekerja, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi.
3. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dan lengkap dapat meningkatkan semangat serta motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Lingkungan kerja yang positif dan minim konflik dapat membantu pegawai untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
5. Dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam menghadapi permasalahan pekerjaan membuat pegawai merasa dihargai dan didukung, sehingga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja, seperti kondisi fisik, hubungan antarpegawai, sistem komunikasi, dan budaya organisasi, berperan penting dalam membentuk loyalitas serta menghadirkan karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tujuan organisasi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan komitmen organisasional.

Lebih lanjut, komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja mencerminkan kesiapan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang positif menciptakan motivasi intrinsik melalui pemberian dukungan sosial dan fasilitas yang memadai, yang mendukung pertumbuhan profesional dan pengembangan karir karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang efektif menjadi strategi penting dalam sumber manajemen daya manusia untuk meningkatkan retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya di sektor pemerintahan seperti Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.

Hasil Bootstrapping pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil *Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect*

	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value s	Ket.
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Pegawai	0,130	0,130	0,058	2,248	0,025	Diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Komitmen Organisasional						
Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai						
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,115	0,119	0,055	2,100	0,036	Diterima
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasional						

Sumber : PLS_SEM, data diolah 2026

F. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

melalui komitmen organisasi. Koefisien pengaruh sebesar 0,080 mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja pegawai dengan peran mediasi komitmen organisasi sebesar 0,130 dan t-statistik sebesar 2,248 ($> 1,96$) serta *p-value* 0,025 ($< 0,05$) yang bahwa' Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di Dinas Ketahanan Pangan Kutai Timur **diterima**, karena alasan sebagai berikut :

1. Pemimpin memberikan motivasi serta visi dan misi yang jelas
Pimpinan senantiasa melibatkan seluruh pegawai dalam pertemuan komunikasi yang bersifat akrab, menetapkan sasaran kerja secara terperinci, serta memberikan dorongan semangat. Hal ini membuat para bawahan memahami makna dan nilai dari pekerjaan yang dilaksanakan, serta merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Kondisi tersebut akhirnya menumbuhkan rasa kebanggaan dalam bekerja di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan.
2. Pemimpin memiliki kepedulian dan memberikan dukungan terhadap pegawai
 - a. Contoh penerapan : Apabila seorang pegawai menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas, pimpinan tidak bereaksi dengan kemarahan, melainkan memberikan bimbingan, menyampaikan solusi yang tepat, serta turut membantu penyelesaian masalah secara langsung. Pendekatan ini membuat pegawai merasa diperhatikan dan dianggap sebagai mitra kerja, bukan sekadar alat pelaksana tugas.
 - b. Dampak terhadap komitmen organisasi: Pegawai memiliki keinginan kuat untuk memberikan kinerja terbaik sebagai bentuk balas jasa atas perhatian yang diterima, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga tidak bersikap sembarangan dalam bekerja.
 - c. Dampak terhadap kinerja: Pegawai bekerja dengan lebih teliti, memiliki tanggung jawab yang lebih besar, dan tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas menjadi jauh berkurang.
3. Pemimpin memberikan apresiasi kepada pegawai atau bawahan
 - a. Contoh penerapan: Setelah keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan, pimpinan menyampaikan pengakuan seperti, "Kinerja yang sangat baik dari seluruh tim. Keberhasilan ini merupakan hasil kerja keras dan usaha maksimal yang telah kalian berikan," atau memberikan bentuk penghargaan sederhana lainnya.
 - b. Dampak psikologis : Pegawai merasakan bahwa upaya, tenaga, dan waktu yang dicurahkan dalam bekerja mendapatkan pengakuan yang layak.
 - c. Dampak terhadap komitmen organisasi : Tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi semakin meningkat, serta tumbuh semangat yang tinggi untuk terus berkontribusi secara aktif demi kemajuan lembaga.
 - d. Dampak terhadap kinerja : Pegawai menjadi lebih produktif, berusaha mempertahankan standar kinerja yang telah dicapai, serta berupaya secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional yang dikenal mampu memotivasi dan menginspirasi pegawai, mekanisme tersebut serta merta mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung melalui jalur komitmen organisasi

pada institusi tersebut. Hal ini menandakan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai cukup baik.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai berjalan lancar. Hal ini menandakan bahwa pengembangan strategi manajerial yang lebih tepat sasaran dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja sumber daya manusia di lingkungan lembaga tersebut.

Lebih lanjut, hasil ini pentingnya pengkajian yang lebih mendalam terhadap konteks organisasi dan faktor-faktor internal lain yang bisa memperkuat ataupun meningkatkan peran kepemimpinan transformasional dalam membentuk komitmen organisasi serta kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, sistem yang dianugerahi, serta kondisi psikologis pegawai dapat menjadi variabel penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang intervensi yang lebih efektif demi peningkatan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah.

G. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional dengan koefisien regresi 0,061. Namun pengaruh ini signifikan secara statistik, ditunjukkan oleh komitmen organisasi sebesar 0,115, nilai t Statistik sebesar 2,100 ($>1,96$) dan p-value 0,036 ($<0,05$). yang menunjukkan hubungan searah. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian menyatakan bahwa 'lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di Dinas Ketahanan Pangan Kutai Timur' **diterima**, dengan alasan sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang kondusif
 - a. Contoh penerapan : Ruang kerja yang senantiasa bersih, tertata rapi, didukung oleh sarana prasarana yang berfungsi baik seperti pendingin ruangan dan penerangan, serta kelengkapan fasilitas penunjang pelaksanaan tugas.
 - b. Dampak psikologis dan fisiologis: Pegawai dapat memusatkan perhatian secara penuh pada pekerjaan serta memiliki ketahanan kerja yang lebih baik, sehingga tidak mudah mengalami kelelahan fisik maupun mental.
 - c. Dampak terhadap komitmen organisasi: Tingkat kenyamanan pegawai meningkat, menumbuhkan rasa betah berada di lingkungan kerja, dan menghilangkan persepsi bahwa kehadiran di tempat kerja merupakan suatu keterpaksaan.
 - d. Dampak terhadap kinerja: Kecepatan pelaksanaan tugas meningkat, hasil kerja diselesaikan dengan lebih rapi dan teratur, serta tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diminimalkan.
2. Terjalinnnya hubungan antarpersonal yang harmonis antarpegawai
 - a. Contoh penerapan : Adanya sikap saling membantu dan bekerja sama di antara rekan kerja, minimnya konflik yang mengganggu kinerja, serta terciptanya suasana kerja yang akrab namun tetap menjunjung tinggi

- standar profesionalisme.
- b. Dampak sosial : Pegawai merasakan kenyamanan secara sosial-emosional dalam berinteraksi dengan seluruh elemen di lingkungan kerja.
 - c. Dampak terhadap komitmen organisasi: Tumbuh rasa kebersamaan dan identitas kelompok yang kuat, yang mendorong setiap individu untuk memiliki kepedulian tinggi terhadap keberhasilan dan pencapaian tujuan bersama organisasi.
 - d. Dampak terhadap kinerja: Terbentuknya kerja sama tim yang kokoh dan padu, sehingga sasaran kerja dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah dan efektif.
3. Adanya dukungan lingkungan kerja yang memfasilitasi pengembangan diri
- a. Contoh penerapan : Pimpinan atau atasan bersikap terbuka terhadap masukan dan diskusi, memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan gagasan atau inovasi, serta menyediakan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi diri dan karier.
 - b. Dampak psikologis : Pegawai merasakan bahwa pendapatnya didengar, dihargai, dan dianggap memiliki peran penting dalam organisasi.
 - c. Dampak terhadap komitmen organisasi : Tingkat loyalitas terhadap pimpinan semakin tinggi, serta timbul keinginan yang kuat untuk terus berbakti dan bertahan bekerja dalam jangka panjang di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan.
 - d. Dampak terhadap kinerja : Pegawai memiliki dorongan untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah dan berani mengambil inisiatif dalam setiap pelaksanaan tugas tanpa harus menunggu perintah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja seringkali dinilai sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, efeknya secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai melalui jalur komitmen organisasi pada konteks institusi ini. Hal ini menandakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mungkin melibatkan mekanisme yang lebih kompleks dan dapat disimplifikasi melalui satu variabel mediator saja, yakni komitmen organisasi.

Lebih lanjut, hasil ini mengimplikasikan bahwa variabel lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini merupakan faktor utama dalam pembentukan kinerja pegawai apabila dilihat melalui peran komitmen organisasi. Kondisi ini menuntut adanya telaah yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Misalnya, faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem penghargaan dan pengakuan dapat berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan tersebut dan mempengaruhi bagaimana lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai.

Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi dan menganalisis variabel-variabel lain yang berpotensi memediasi atau memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur. Pendekatan holistik dan multidimensi ini

diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai mekanisme pembentukan kinerja pegawai secara lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abou El-Ela, G. M., Soliman, M., & El-Assal, A. M. 2023. *The Impact of Work Environment on Employees' Performance: An Empirical Study on Egyptian Public Organizations*. *International Journal of Public Administration*, 46(2), 136-150.
- Afsar, B., Badir, Y. F., & Kahn, M. 2020. *The impact of workplace environment on employee performance: A study of the public sector organizations in Pakistan*. *International Journal of Public Administration*, 43(6), 529-537.
- Ahmad, N., & Sulaiman, S. 2020. Dampak lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan Perilaku di Tempat Kerja*, 35(4), 312-32
- Almas, S., Chacón-Fuertes, F., and Pérez-Muñoz, A. 2020. *Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Volunteers' Intention to Remain at Non-profit Organizations*. *Psychosocial Intervention*, 29(3), 125 - 132. <https://doi.org/10.5093/pi2020a17>
- Andi.Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Arif, M., Ahmed, M., & Rasheed, H. 2023. *Enhancing employee performance through effective management practices: Evidence from the service sector*. *Journal of Business Research*, 145, 123-132.
- Armstrong, M., & Taylor, S. 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. London: Kogan Page.
- Atikah Nurpatayat 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal)*. [PDF] pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pt. bpr... (Tesis).
- Basuki dan Susilowati. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. 2019. *Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality*. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Davis. 2017. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*.
- Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dewi,LK, & Santoso B. 2023. *Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Sektor Perbankan*. *Jurnal Internasional Studi Bisnis dan Manajemen*
- Dlamini, NP, Suknunan, S, & ... 2022. *Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. ... and Perspectives in ...*, [openscholar.dut.ac.za, https://openscholar.dut.ac.za/handle/10321/4158](https://openscholar.dut.ac.za/handle/10321/4158)
- Eliyana, A, & Ma'arif, S 2019. *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. *European Research on Management and Business Economics* ..., Elsevier, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. 2019. *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. 2019. *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150
- Emron Edison dkk. 2016. *Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Darmajaya University

Repository.

- Fachrezi, H., & Khair, H. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam.* Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107-119.
- Fachrudin, F., Parwoto, P., & Saluy, AB 2021. *The influence of leadership and organizational commitment on employee performance through working disciplines as intervening variables. ... Journal of Management Science*, *dinastipub.org*, <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/928>
- Ghozali, I, 2018 *Ekonomika Teori dan aplikasi dengan Eviews*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Halaman: 97.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Konsep, teknik dan aplikasi kuadrat terkecil parsial menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4 (1), 35-46.
- Gunawan, R., Sutrisno, B., & Hidayat, S. 2022. *Budaya Organisasi Sebagai Moderator Antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Daerah.* *Public Administration Quarterly*, 46(3), 210-225.
- Indra Kharis. 2015. *Gaya Kepemimpinan Transformasional.* Darmajaya University Repository.
- Jaya, D., Fakhri, M., Madiawati, PN, Nurnida, I., & ... 2021. *The effect of transformational leadership style on employee performance with job stress as intervening variables in PT. Pos indonesia. ... Management*, *ieomsociety.org*, <http://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/959.pdf>
- Jayaweera, T., Bal, M., Chudzikowski, K., & De Jong, S. 2021. *The impact of economic factors on the relationships between psychological contract breach and work outcomes: a meta-analysis.* *Employee Relations*, 43(3), 667-686.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. 2022. *Transformational leadership and employee performance: The mediating roles of psychological capital and work engagement.* *Frontiers in Psychology*, 13, 866195.
- Johnson, R., & Patel, M. 2023. *"Examining the Relationship Between Leadership Styles, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from the Service Industry."* *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 150-165.
- Karmawan & Sudibya 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Bisma: Jurnal Manajemen, 5(2), 103-115.
- Kurniawan, A., & Setiawan, R. 2022. *Peran lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.* *Jurnal Inovasi Organisasi Internasional*, 15(1), 88-102.
- Lengkong. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.* *Journal of Management and Innovation*, 3(1), 288-297
- Lestari, D., & Prabowo, AH. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi di Sektor Perbankan.* *Jurnal Kepemimpinan dalam Organisasi*, Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2016) Buku Ajar *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori, Praktis dan penelitian, Unimal Press
- N. Lilis Suryani. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.* *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Newstrom, J. W. 1996. *Perilaku dalam Organisasi.* Penerbit Erlangga.
- Nugrahani, D., et al. 2020. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan The Sunan Hotel Solo.* *Candra Jiwa*, 8(2), 226-240.

-
- Nuraini,A.&Yusuf,MR.2023. *Beban Kerja dan Stres Psikologis sebagai Moderator antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Swasta*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* ,12(2),90–105.
- Nuraini,A.&Yusuf,MR.2023. *Ergonomi dan Hubungan Interpersonal sebagai Determinan Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Swasta*. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* ,13(2),110–125.
- Nurani, Dw, Samdin, S, Nasrul, N, & 2021. *The effect of leadership style on organizational commitment and employee performance: An empirical study from Indonesia*. *The Journal of Asian ...*, koreascience.kr, <https://koreascience.kr/article/JAKO202133452482051.page>
- Pamungkas, BC, Brahmasari, IA, & Ratih, IAB. 2023. ... *Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, And Management Control System On Employee Performance With Organizational Commitment J. Econ. Financ. Manag. Stud*, *ijefm.co.in*, <https://ijefm.co.in/v6i1/Doc/48.pdf>
- Park, J, Han, SJ, Kim, J, & Kim, W .2022. *Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement*. *European Journal of Training and ...*, emerald.com, <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2020-0149>
- Patiar, Anoop & Wang, Ying. 2016. *The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28. 586-608. 10.1108/IJCHM-01-2014-0050.
- Pradana,AW,Fauzi,N.&Rizki,FM.2024. *Perbedaan Individu sebagai Moderator Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pekerjaan*. *Asia-Pacific Management Review* ,29(1),33–47.
- Prasetyo,AH&Lestari,D. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Sektor Perbankan*. *Jurnal Studi Bisnis dan Manajemen* ,10(4),60–72.
- Prasetyo,E.,&Wulandari,S.2023."Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja: Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik." *Jurnal Administrasi Publik*, 12(3), 200-215.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. 2020. *Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study*. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Putra, IMAD, Sari, ND, & Nugroho, AP. 2022. *Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen Industri*
- Rahman, F., & Putri, RAE. 2023. *Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur: Bukti dari Indonesia*. *Jurnal Riset Bisnis Asia* ,
- Rahmatullah, A, Ramdansyah, AD, & 2022. *Improving organizational performance with organizational culture and transformational leadership through intervening organizational commitment variables. ... Business Management*, *dinastipub.org*, <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1118>
- Ramadhan,R.,Sutrisno,B.&Hidayat,S.2022. *Hambatan Efektivitas Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Daerah*. *Public Administration Quarterly* ,46(5),400–415.
- Raza, SA, Shahzad, F., & Ali, M. 2021. *Peran komitmen organisasi sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan*. *Jurnal Internasional Produktivitas dan Manajemen Kinerja* , 70(1), 123-137
- Riduan Engkos, 2017, *Cara mudah menggunakan dan memaknai path Analysis (Analisis Jalur)*, cetakan ketujuh Desember 2017 Bandung :Alfabeta
- Rimadias. 2023. *The influence of transformational leadership on employee performance with*
-

- job satisfaction and organizational commitment as mediation variables. Academia.edu.*
Retrieved from <https://www.academia.edu/102312547/>
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2019. *Organizational Behavior (18th ed.)*. New York: Pearson.
- Robbins. 2017. *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rosminah. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(1), 1-15.
- S. Z., Saleem, M., & Naeem, R. 2020. *Effect of leadership styles on organizational citizenship behaviour in employees of telecom sector in Pakistan*. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 10(2), 345-372.
- Sadeghi, A., & Pihie, ZAL. 2020. *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan*. Jurnal Pengembangan Manajemen, 39(4), 487-
- Santoso,B.,Wijayanti,D.& Prasetya,AW. 2024. *Budaya Kolaboratif dan Desain Ruang Kerja sebagai Pendorong Peningkatan Komitmen Organisasi*. Asia-Pacific Management Review, 30(1),70-85.
- Sari, D., Prasetyo, A., & Lestari, ND. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pendidikan di Indonesia*. Jurnal Manajemen Pengembangan, 41(5),
- Sari,ND,Putra,IMAD,&Santoso,B. 2023. *Komitmen Normatif dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Hubungan Industrial Internasional, 29(1),78-92.
- Sari,ND,Putra,IMAD,&Santoso,B. 2023. *Lingkungan Kerja dan Hubungannya dengan Loyalitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Hubungan Industrial Internasional, 30(1),85-98.
- Saydam. 1996. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Schultz, W. C., & Schultz, J. E. 2006. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Sembiring. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi.
- Setiawan, A, Satoto, EB, & ... 2022. *Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance With Employee Commitment as Intervening Variable International Journal of ...*,[journal.lembagakita.org,http://www.journal.lembagakita.org/index.php/IJMSIT/article/view/473](http://www.journal.lembagakita.org/index.php/IJMSIT/article/view/473)
- Smith,J.,&Lee,K.2022. *The Impact of Transformational Leadership and Work Environment on Employee Performance: A Study in the Manufacturing Sector*."International Journal of Business and Management, 14(4), 67-80.
- Solehudin, 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di WE GO PRINT*. JRME, 1(3), 544-548.
- Suhana, S., Udin, U., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. 2019. *Transformational leadership and innovative behavior: The mediating role of knowledge sharing in Indonesian private university*. International Journal of Higher Education, 8(6), 15-25
- Sunyoto. (2012). *Psikologi dalam Perusahaan*. Penerbit Rineka Cipta.
- Suryani, NLP, Suardana IBR, & Putra IMAD. 2023. *Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi Dosen*. Jurnal Manajemen Pendidikan Internasional, 37(5), 1010-1026.
- Sutaguna, INT, Yusuf, M, Ardianto, R, & 2023. *The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance*. Asian Journal of ..., [ajmesc.com, http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/263](http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/263)

- Tarlis et al. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(2), 103-115.
- Wijaya, MA, Santoso B., & Dewi TPRS. 2024. *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Internasional Studi Sumber Daya Manusia* ,12(2),88-102
- Wijaya,MA & Handayani,S. 2024. *Membangun Loyalitas Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional: Bukti dari Perusahaan Teknologi*. *Asia-Pacific Journal of Business Administration* ,16(1),55-70.
- Wijaya,MA & Handayani,S. 2024. *Peran Kenyamanan Tempat Kerja dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi pada Lembaga Pendidikan*. *Asia-Pacific Journal of Human Resource Management* ,16(1),120-134.
- Yamin, M. 2020. *The Effect of Transformational Leadership Style to Employee Performance through Job Satisfaction in Banking Industry*. *Journal of Economics and Business*, 3(3), 1092-1101.
- Yukl. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Yuliana,A. & Setiawan,HS. 2023. *Beban Kerja dan Ketidakpastian Karir sebagai Hambatan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Perawat*. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* ,13(1),77-89.
- Zhang et al., 2023 - *Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy*, *Scientific Reports* <https://www.nature.com/articles/s41598-023-42591-3>