



Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Cemerlang Esensial Kota Tangerang

Muhammad Alman Pauti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Prasetyo Kurniawan

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
almanpauti06@gmail.com, dosen02261@unpam.ac.id

Abstrak. *The objective of this study is to examine the effect of organizational commitment and leadership style on employee performance at PT Usaha Cemerlang Esensial in Tangerang City. This research employs a quantitative method. The sampling technique used is the Slovin formula, resulting in a total of 90 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results show that organizational commitment has a significant effect on employee performance, as evidenced by the regression equation $Y = 26.147 + 0.363X_1$, a correlation coefficient of 0.399, a coefficient of determination of 15.9%, and a t-value of $4.047 > 1.987$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. These findings indicate that employee commitment makes a substantial contribution to improving performance. In contrast, leadership style does not have a significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 24.105 + 0.402X_2$, a t-value of 0.207, and a significance level of $0.837 > 0.05$. Although the regression coefficient is positive, its effect is not statistically significant. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance through the multiple regression equation $Y = 15.795 + 0.314X_1 + 0.363X_2$, with an F-value of $8.215 > 3.10$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination of 15.9% indicates the combined contribution of both variables to employee performance, while the remaining variance is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Organizational Commitment, Leadership Style, Employee Performance.*

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Cemerlang Esensial di Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 90 responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 26,147 + 0,363X_1$, nilai korelasi 0,399, koefisien determinasi 15,9%, serta nilai t hitung $4,047 > 1,987$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berdasarkan persamaan $Y = 24,105 + 0,402X_2$, nilai t hitung 0,207, serta signifikansi $0,837 > 0,05$. Meskipun koefisien regresi positif, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui persamaan regresi berganda $Y = 15,795 + 0,314X_1 + 0,363X_2$, dengan nilai F hitung $8,215 > 3,10$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai determinasi 15,9% menunjukkan kontribusi bersama kedua variabel terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: **Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Dan gaya kepemimpinan di PT Usaha Cemerlang Esensial berkontribusi terhadap Kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kedua faktor tersebut, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan

Di sisi lain, gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mempengaruhi perilaku dan Kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, mendorong semangat kerja, dan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. PT Usaha Cemerlang Esensial telah menerapkan berbagai gaya kepemimpinan, mulai dari yang bersifat otoritatif hingga partisipatif, untuk menyesuaikan dengan kebutuhan operasional dan karakteristik tim kerja. Namun, penting untuk memahami gaya kepemimpinan mana yang paling efektif dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara manajer dan karyawan, serta bagaimana kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Usaha Cemerlang Esensial
Secara Rata-rata Akumulatif Tahun 2022-2024

No	Aspek yang dinilai	Target (%)	Capaian Kinerja Per Tahun		
			2022	2023	2024
1	Memenuhi Absensi Yang Baik	100%	77,75	81,58	78,29
2	Kemampuan Kerja Sama Tim	100%	78,75	77,46	76,98
3	Daya Tangkap Dalam Pekerjaan	100%	76,5	77,46	75,21
4	Kemampuan Terkait Bidang Pekerjaan Karyawan	100%	79,25	78,25	77,34
5	Inisiatif Penyelesaian Hasil Pekerjaan	100%	72,75	73,33	73,51
6	Attitude Dalam Melakukan Penyelesaian Pekerjaan	100%	74,25	76,19	76,27

Sumber: PT Usaha Cemerlang Esensial

Dalam Tabel menunjukkan data kinerja karyawan PT Usaha Cemerlang Esensial berdasarkan enam aspek penilaian utama selama periode tahun 2022 hingga 2024. Setiap aspek memiliki target pencapaian sebesar 100%, namun realisasi capaian produktivitas setiap tahunnya berada di bawah target, yang mencerminkan adanya potensi pengaruh dari faktor-faktor organisasi seperti komitmen dan kepemimpinan terhadap performa karyawan.

Secara keseluruhan, keenam aspek ini memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja karyawan dan dapat dijadikan dasar untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel seperti komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Ketika sebagian besar aspek tidak mencapai target maksimal, ini bisa menjadi sinyal perlunya evaluasi terhadap pendekatan kepemimpinan yang diterapkan serta sejauh mana organisasi berhasil menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab pada karyawan.

Tabel 1.2
Data Komitmen Organisasi Berdasarkan Hasil Prasurvey Di PT
Usaha Cemerlang Esensial Tahun 2025

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Netral		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%	Orang	%
Komitmen Afektif	Saya merasa terhubung secara emosional dengan visi dan misi organisasi ini, dan hal ini membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras demi kemajuan bersama	30	19	64%	10	33%	1	3%
Komitmen Normatif	Saya merasa ada rasa tanggung jawab moral yang kuat untuk tetap berkontribusi di organisasi ini karena saya merasa organisasi ini telah memberikan banyak kesempatan untuk pengembangan diri saya	30	19	64%	9	30%	2	6%
Komitmen Berbasis Keuntungan (<i>Continuance Commitment</i>)	Saya tetap memilih untuk bertahan di organisasi ini bukan hanya karena alasan finansial, tetapi juga karena saya merasa kesulitan menemukan peluang yang lebih baik di luar organisasi	30	10	33%	12	40%	8	27%
Komitmen Keterlibatan Emosional	Saya merasa memiliki hubungan emosional yang sangat kuat dengan rekan kerja dan tujuan organisasi ini, yang membuat saya merasa lebih bersemangat dalam berkontribusi setiap harinya	30	10	33%	18	60%	2	7%
Loyalitas Moral	Saya merasa bahwa organisasi ini telah memberikan banyak hal yang baik bagi saya, dan saya merasa harus tetap loyal karena saya percaya itu adalah kewajiban moral saya	30	15	50%	13	43%	2	7%
Rata - Rata			48,8%		41,2%		10%	

Sumber: Prasurvey PT Usaha Cemerlang Esensial

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan terhadap 30 responden mengenai komitmen organisasi (X1), diperoleh data bahwa sebesar 48,8% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan komitmen organisasi, 41,2% menyatakan netral, dan 10% menyatakan tidak setuju. Persentase setuju yang mendekati 50% menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat komitmen yang cukup baik terhadap organisasi, baik secara emosional (afektif), moral (normatif), maupun karena pertimbangan keuntungan pribadi (kalkulatif).

Namun, tingginya persentase jawaban netral mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi manajemen untuk lebih meningkatkan keterikatan karyawan, melalui strategi yang menumbuhkan rasa memiliki, memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan emosional dan profesional mereka. Sementara itu, persentase responden yang tidak setuju sebesar 10% perlu

***Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT Usaha Cemerlang Esensial Kota Tangerang***

diperhatikan sebagai potensi rendahnya loyalitas yang dapat berdampak pada retensi karyawan di masa mendatang

Tabel 1.3
Data Hasil Prasurvey Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Di PT Usaha Cemerlang Esensial Tahun 2025

Indikator	Pertanyaan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Netral		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%	Orang	%
Kuantitas Kerja	Pemimpin saya tidak hanya berbicara dengan anggota tim, tetapi juga benar-benar mendengarkan dan memahami perasaan serta kebutuhan kami dalam pekerjaan sehari-hari Pemimpin saya tidak hanya berbicara dengan anggota tim, tetapi juga benar-benar mendengarkan dan memahami perasaan serta kebutuhan kami dalam pekerjaan sehari-hari	30	15	50%	8	27%	7	23%
Kualitas Kerja	Pemimpin saya tidak hanya mengikuti perubahan yang ada, tetapi dengan cepat mampu menemukan solusi yang inovatif dan memimpin tim untuk tetap fokus meski ada banyak perubahan mendalam dalam organisasi.	30	10	33%	17	57%	3	10%
Inisiatif	Saat terjadi konflik di antara anggota tim, pemimpin saya tidak hanya menengahi, tetapi juga mencari jalan keluar yang membuat semua pihak merasa dihargai dan mendukung penyelesaian yang konstruktif	30	11	36%	14	47%	5	17%
Kerja Sama Tim	Pemimpin saya memiliki kemampuan untuk mengambil langkah besar, meski ada risiko, dan meyakinkan kami bahwa langkah tersebut adalah untuk kebaikan jangka panjang organisasi, bahkan ketika hasilnya belum pasti	30	12	40%	14	47%	4	13%
Inisiatif	Pemimpin saya tidak hanya memberi semangat dengan kata-kata, tetapi benar-benar menciptakan lingkungan kerja yang membuat kami merasa termotivasi dan bersemangat untuk memberikan yang terbaik setiap hari.	30	11	36%	14	47%	5	17%
Rata - Rata			39%		45%		16%	

Sumber: Prasurvey PT Usaha Cemerlang Esensial

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 30 responden, terlihat bahwa pandangan karyawan terhadap gaya kepemimpinan di tempat kerja cenderung masih netral. Dari lima indikator yang ditanyakan, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif (dengan dua pertanyaan), dan kerja sama tim, didapatkan rata-rata respon "Setuju" sebesar 39%, "Netral" sebesar 45%, dan "Tidak Setuju" sebesar 16%. Persentase netral yang paling tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum bisa memberikan penilaian yang tegas apakah kepemimpinan yang ada sudah berjalan dengan baik atau belum.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal mengambil inisiatif dan membangun kepercayaan tim. Temuan ini bisa menjadi landasan awal untuk pembahasan lebih lanjut dalam skripsi, khususnya dalam melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Tabel 1.4
Fenomena Kinerja Karyawan PT Usaha Cemerlang Esensial

No	Dimensi	Indikator	Fakta Ideal	Fakta Rill
1	Komitmen Organisasi	<i>Komitmen Afektif</i>	Karyawan merasa bangga, memiliki ikatan emosional, dan bekerja sepenuh hati demi kemajuan perusahaan.	Dalam kenyataannya, sebagian karyawan belum memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Mereka masih bekerja sebatas menjalankan kewajiban, bukan karena dorongan rasa bangga atau memiliki.
		<i>Komitmen Normatif</i>	Karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk loyal karena perusahaan telah memberi kesempatan berkembang.	Kenyataannya, masih ada karyawan yang belum sepenuhnya merasa memiliki kewajiban moral. Mereka tetap bekerja, tetapi lebih karena faktor kebutuhan daripada dorongan rasa tanggung jawab.
		<i>Komitmen Countinue</i>	Karyawan bertahan karena menyadari banyak keuntungan jangka panjang di perusahaan.	Faktanya, sebagian karyawan bertahan lebih karena keterbatasan pilihan kerja di luar, bukan karena melihat prospek jangka panjang yang jelas dari perusahaan.
2	Gaya Kepemimpinan	<i>Kemampuan Interpersonal</i>	Pemimpin mampu berkomunikasi terbuka, mendengarkan bawahan, dan menciptakan hubungan kerja harmonis.	Faktanya, pemimpin belum sepenuhnya membangun komunikasi yang terbuka. Sebagian karyawan merasa kebutuhan mereka kurang didengar atau dipahami dengan baik.
		<i>Kemampuan Beradaptasi</i>	Pemimpin cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dan tetap memberi arahan jelas.	Dalam kenyataan, pemimpin belum cukup fleksibel dalam menghadapi perubahan. Arahan yang diberikan terkadang tidak menjawab kebutuhan situasi yang dinamis.
		<i>Kemampuan Mengelola Konflik</i>	Pemimpin menyelesaikan konflik secara adil dan membangun sehingga tim tetap solid.	Realitanya, konflik antar karyawan belum selalu ditangani dengan baik. Ada kalanya penyelesaian masalah terasa lambat atau tidak tuntas sehingga memengaruhi kerja tim.
		<i>Keberanian Mengambil Risiko</i>	Pemimpin berani mengambil keputusan penting demi kepentingan jangka panjang organisasi.	Faktanya, karyawan menilai pemimpin sering ragu atau berhati-hati berlebihan, sehingga keputusan strategis terasa lambat diambil.
		<i>Kemampuan Memotivasi</i>	Pemimpin memberi semangat dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi bawahan.	Dalam kenyataannya, motivasi yang diberikan belum sepenuhnya dirasakan. Beberapa karyawan merasa kurang mendapat dorongan yang bisa menumbuhkan semangat kerja tinggi.

Sumber : Hasil Prasurvei dan Analisis Peneliti

Berdasarkan tabel fenomena, terlihat adanya perbedaan antara kondisi ideal dan kenyataan di lapangan. Komitmen organisasi karyawan belum sepenuhnya kuat, ditunjukkan dengan ikatan emosional dan loyalitas moral yang masih lemah serta alasan bertahan yang lebih karena keterbatasan pilihan kerja. Pada aspek gaya kepemimpinan, pemimpin belum optimal dalam membangun komunikasi, menyelesaikan konflik, dan memberikan motivasi sehingga dorongan kerja karyawan belum maksimal. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai harapan

KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2021:67) “Komitmen organisasi adalah suatu bentuk keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam rasa memiliki, keterlibatan emosional, keinginan untuk berkontribusi, dan kesediaan untuk bertahan dalam organisasi demi mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:89) “Komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi dan proses kerja di dalamnya, yang tercermin melalui keterlibatan emosional, penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, serta keinginan kuat untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.”

***Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT Usaha Cemerlang Esensial Kota Tangerang***

Gaya Kepemimpinan

Menurut Prasetyo (2021:45) menjelaskan, "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan kelompok atau tim dalam mencapai tujuan tertentu". Gaya ini bukan hanya bergantung pada karakter individu pemimpin, tetapi juga pada interaksi antara pemimpin dengan anggota tim serta konteks lingkungan kerja yang ada. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada kondisi situasional dan kebutuhan organisasi."

Kinerja karyawan

Menurut Robbins, S. P. (2019:113) menjelaskan, "Kinerja karyawan adalah hasil dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan di dalam organisasi yang tercermin dari pencapaian tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja ini dapat diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta bagaimana karyawan tersebut berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi." Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020:78) mengungkapkan, "Kinerja karyawan mencakup perilaku yang dapat diukur dalam hubungan dengan tugas yang diemban, dengan mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu dalam organisasi. Selain hasil kerja, kinerja juga mencakup faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian tersebut, seperti keterampilan, komitmen, dan motivasi."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dapat diperoleh berupa data kuantitatif. Menurut Paulus Insap Santosa (2021:45), "Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research), yang dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan instrumen seperti kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Objek penelitian ini adalah analisis penerapan Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan pada PT. Usaha Cemerlang Esensial, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbekalan rumah tangga, khususnya produk kimia seperti sabun, detergen, dan lain-lain, yang berlokasi di Kavling DPR, Jl. KH. Hasyim Ashari No.297C Blok A, RT.004/RW.003, Kenanga, Kec. Cipondoh, Kota Tangerang, Banten 15146

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

No	Kusioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Saya merasa bangga bisa bekerja di perusahaan ini	0.615	0.207	Valid
2	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan ini	0.663	0.207	Valid
3	Saya merasa nyaman dan ingin terus bekerja di perusahaan ini.	0.595	0.207	Valid
4	Saya merasa punya tanggung jawab untuk tetap bekerja di sini.	0.645	0.207	Valid
5	Saya merasa tidak enak kalau harus meninggalkan perusahaan ini	0.548	0.207	Valid

No	Kusioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
6	Saya merasa berkewajiban mendukung tujuan perusahaan.	0.578	0.207	Valid
7	Saya tetap bekerja di sini karena saya mempertimbangkan banyak hal penting.	0.685	0.207	Valid
8	Saya merasa akan rugi kalau keluar dari perusahaan ini sekarang.	0.612	0.207	Valid
9	Saya merasa sudah terlalu banyak yang saya investasikan di perusahaan ini	0.333	0.207	Valid

Sumber : Diolah Spss Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 9 item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X1) menggunakan SPSS, diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.207). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Item dengan r hitung tertinggi adalah pernyataan ke-7 (0.685), sedangkan nilai terendah tetap di atas r tabel yaitu pada pernyataan ke-9 (0.333).

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Atasan saya bisa berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya.	0.299	0.207	Valid
2	Atasan saya menghargai pendapat dan perasaan saya sebagai karyawan	0.629	0.207	Valid
3	Atasan saya mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi yang ada.	0.619	0.207	Valid
4	Atasan saya cepat tanggap terhadap perubahan di tempat kerja.	0.541	0.207	Valid
5	Atasan saya mampu menyelesaikan masalah antar karyawan dengan bijak.	0.483	0.207	Valid
6	Atasan saya bisa mengarahkan konflik ke hal-hal yang lebih positif	0.614	0.207	Valid
7	Atasan saya berani mengambil keputusan walaupun ada risiko.	0.593	0.207	Valid
8	Atasan saya berani mencoba hal baru untuk kemajuan tim.	0.651	0.207	Valid
9	Atasan saya bisa memberikan semangat dalam bekerja.	0.573	0.207	Valid
10	Atasan saya memberikan apresiasi atas pekerjaan saya.	0.470	0.207	Valid

Sumber : Diolah Spss Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 item pernyataan variabel gaya kepemimpinan, seluruh item menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel (0,207) pada taraf signifikansi 5% dan jumlah responden 90 orang. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan secara tepat

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target yang diberikan.	0.555	0.207	Valid
2	Saya bisa bekerja dalam jumlah banyak dalam waktu yang ditentukan.0.648	0.707	0.207	Valid
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan sesuai standar.	0.648	0.207	Valid
4	Saya selalu berusaha teliti dalam mengerjakan pekerjaan.	0.681	0.207	Valid
5	Saya sering berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus disuruh dulu.	0.492	0.207	Valid
6	Saya berusaha mencari solusi sendiri sebelum meminta bantuan.	0.564	0.207	Valid
7	Saya bisa bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam satu tim.	0.515	0.207	Valid
8	.Saya mendukung tim saya untuk mencapai target bersama.	0.424	0.207	Valid

Sumber : Diolah Spss Tahun 2025

Pengujian validitas pada variabel produktivitas kerja dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel tersebut secara tepat. Uji ini menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS Versi 24. Jumlah responden sebanyak 90 orang, sehingga nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df = 90 - 2 = 88$) adalah sebesar 0,207. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, yaitu berkisar antara 0,424 hingga 0,681. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen yang tepat untuk mengukur variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan memberikan hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran berulang. Menurut Sugiyono (2020:183), reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan responden konsisten pada waktu dan kondisi yang relatif sama.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	8

Sumber : Diolah Spss 24

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* melalui software SPSS versi 24. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pertama (9 item) sebesar 0,787, variabel kedua (10 item) sebesar 0,736, dan variabel ketiga (8 item) sebesar 0,713. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas standar minimum 0,600, maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	.088	90	.085	.982	90	.253

Sumber : Data diolah Spss 24

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.085, sedangkan uji Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.253. Karena kedua nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.307	3.447		6.181	.000		
	Komitmen Organisasi	.289	.071	.398	4.047	.000	1.000	1.000
	Gaya Kepemimpinan	.021	.074	.028	.287	.775	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Spss 24

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05) dan t hitung 4.047. Sementara itu, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan karena memiliki nilai signifikansi 0.775 (> 0.05) dan t hitung 0.287. Uji multikolinearitas juga menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah korelasi antar variabel independen, dengan nilai Tolerance sebesar 1.000 dan VIF sebesar 1.000 untuk keduanya. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.127 ^a	.016	-.006	2.92487	2.002

Sumber : Data diolah Spss 24

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: abs_Res

Pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan nilai Durbin-Watson (DW). Hasil analisis menunjukkan nilai DW sebesar 1.823, yang berada dalam rentang 1.5 hingga 2.5. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.702	2.149		2.188	.031
	Komitmen Organisasi	.021	.044	.051	.482	.631
	Gaya Kepemimpinan	-.051	.046	-.116	-.279	.779

Sumber : Data diolah Spss 24

a. Dependent Variable: abs_Res

Berdasarkan hasil uji Glejser di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 0.631 dan untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0.279. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual antar

pengamatan adalah konstan atau homoskedastis, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik terkait kesamaan varians

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Komitmen Organisasi (X₁) Dan Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.307	3.447		6.181
	Komitmen Organisasi	.289	.071	.398	4.047
	Gaya Kepemimpinan	.021	.074	.028	.287

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Versi SPSS 24

1. Nilai konstanta sebesar 21.307 menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) tidak ada, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21.307.
2. Komitmen Organisasi (X₁) memiliki koefisien sebesar 0.289 dan signifikan secara statistik (Sig. = 0.000), yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel (X₁) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.289 poin.
3. Sementara itu, Gaya Kepemimpinan (X₂) memiliki koefisien sebesar 0.021 dengan nilai signifikansi sebesar 0.775 (> 0.05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komitmen Organisasi (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.140	4.691
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan x(2), Komitmen Organisasi(x1)				

Sumber : Diolah SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,398, di mana nilai tersebut berada pada interval 0,20 sampai 0,399. Artinya, variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hubungan ini bersifat positif, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

Koefisien Determinasi (r square)

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Komitmen Organisasi (X₁) Dan Gaya Kepemimpinan (X₂) Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.140	4.691

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan x(2), Komitmen Organisasi(x1)

Sumber : Diolah SPSS Versi 24

***Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT Usaha Cemerlang Esensial Kota Tangerang***

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,159. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,9%. Sementara sisanya sebesar 84,1% (100% - 15,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.28
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komitmen Organisasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22.063	2.213		9.968
	Komitmen Organisasi	.288	.071	.398	4.064

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS Versi 24

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,064 > 1,987). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Usaha Cemerlang Esensial, Kota Tangerang

Tabel 4.29
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	30.251	2.868		10.547
	Gaya Kepemimpinan	.017	.081	.022	.207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS Versi 24

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (0,207 < 1,987). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi > 0,050 atau (0,837 > 0,050). Dengan demikian maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Usaha Cemerlang Esensial, Kota Tangerang

Tabel 4.30
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komitmen Organisasi (X1) dan
Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	361.624	2	180.812	8.215
	Residual	1914.876	87	22.010	
	Total	2276.500	89		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

Sumber : Diolah SPSS Versi 24

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 8.215 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dan signifikan secara simultan. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, selama memenuhi asumsi klasik yang mendukung keabsahan model

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Cemerlang Esensial, Kota Tangerang, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 26,147 + 0,363X^1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,399 menunjukkan hubungan sedang antara variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 15,9% menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 15,9%, dan sisanya 84,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,047 > 1,987$), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Gaya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 24,105 + 0,402X_2$ serta nilai t hitung sebesar 0,207 dengan signifikansi 0,837 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan pada PT Usaha Cemerlang Esensial. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum menjadi faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja. Kemungkinan terdapat faktor lain seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan yang lebih berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan
3. Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,795 + 0,314X_1 + 0,363X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,399 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 15,9%, menunjukkan kontribusi simultan dari kedua variabel independen terhadap Kinerja Karyawan, sementara 84,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil uji F menunjukkan F hitung $> F$ tabel atau ($8,215 > 3,10$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Afandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alavi, M., Taghizadeh, S. K., & Yousefian, M. (2023). Reliability and consistency of measurement instruments in social science research. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(3), 205–220.
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amir Hasanuddin Siahaan, S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2022). The Effect of Leadership, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance at The

***Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT Usaha Cemerlang Esensial Kota Tangerang***

- Education Office of Labuhanbatu Utara Regency. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang
- Anita, F., & Kasmir. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Sustainable Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation at PT Anugrah Tiga Berlian East Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*.
- Ardana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Z. (2023). *Manajemen organisasi modern*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, R. (2021). *Performance management*. New York: McGraw-Hill.
- Badeni. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Batubara. (2020). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Chyntia, A. F., & Susanty, A. I. (2022). Authentic Leadership and Organizational Commitment Toward the Employee Performance in Automotive Industry in Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, Universitas Proklamasi 45.
- Creswell, John W., & Creswell, J. David. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Daft, R. L. (2020). *Management (13th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Dewi, R., & Rahmat, A. (2022). Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 20–30.
- Fahmi, Irham. (2019). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahman. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Feriyanto, & Triana. (2019). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Penerbit Media Tera.
- Firmansyah, & Mahardhika. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R. Terr, Leslie W. Rue. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Griffin, Ricky W. (2020). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar N., & Porter, Dawn C. (2020). *Basic Econometrics (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Gunawan, Imam. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry J., & Anderson, Rolph E. (2021). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardian, A., Suriawinata, I. S., & Sakti, I. (2021). The Influence of Leadership Style and Company Culture on Organizational Commitment in Improving Employee Performance at PT. Toyofuji Logistics Indonesia (Member of ASTRA). *Indonesian Journal of Business, Accounting and Management*, Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hartono. (2021). Tantangan manajemen di era globalisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 30–38..
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hendri Tanjung. (2019). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hermawan. (2021). *Metodologi penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hery. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Jones, Gareth R., & George, Jennifer M. (2022). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kalsoom, F., Khan, B., & Zubair, S. S. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Business Studies*, 12(1), 45–55.
- Kartono, Kartini. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Prasetyo. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Mandom Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 186–195.
- Kurniawan, Prasetyo., & Rahman, Ana Septia. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada SMA IMTEK Pagedangan Tangerang. *Jurnal Manajemen*, 3(3).
- Li, Y., Zhang, J., & Yang, Z. (2022). Organizational commitment in the context of transformational leadership: A contemporary review (p. 15). Beijing: Academic Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2020). *A theory of goal setting and task performance*. New York: Prentice Hall.
- Luthans, F. (2021). Organizational Commitment and Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 22–35.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2021). *Teori Tiga Komitmen Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2019). *Human resource management*. Boston: Pearson Education.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (2021). *Employee–organization linkages*. New York: Academic Press.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., & Porter, Lyman W. (2021). *Employee–Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press
- Musriha, M., & Rosyafah, S. (2022). The Influence of Leadership Competencies, Organizational Commitment and Job Climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(1), 1–12.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry, & Wright, Patrick M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: McGraw-Hill Education (alih bahasa Indonesia).
- Nurhayati. (2022). *Manajemen dan organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyo, A. (2021). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap efektivitas tim kerja. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 7(1), 40–55.
- Prasetyo, R. (2022). Faktor Kualitas Pekerjaan dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 120–135.
- Pratiwi, D., & Suryanto. (2022). Keberagaman tenaga kerja dan tantangan manajemen. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(1), 35–45.
- Prayitno. (2021). Pengembangan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal SDM*, 8(1), 12–18.
- Rahayu, S. (2024). Gaya kepemimpinan situasional dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 10(2), 100–120.
- Rahman. (2021). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rahmawati, S., & Kurniawan, D. (2022). Struktur dan tingkatan manajemen. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10(2), 28–35.
- Rivai, V. (2021). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior*. New York: Pearson Education.

***Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT Usaha Cemerlang Esensial Kota Tangerang***

- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. (2021). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso. (2023). Profesionalisme kerja dan kinerja organisasi. *Jurnal MSDM*, 9(2), 15–22.
- Santoso. (2025). *Kepemimpinan strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, D., & Putra, A. (2023). Sinergi tingkatan manajemen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 25–33.
- Sarstedt, M., & Mooi, E. (2021). *A Concise Guide to Market Research: The Process, Data, and Methods Using IBM SPSS Statistics*. Berlin: Springer.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2022). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 145–156.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2023). Definisi operasional variabel dalam penelitian ilmiah. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 7(1), 1–15.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryanto. (2022). *Kepemimpinan dan motivasi kerja*. Jakarta: Kencana
- Susanti, D., & Rahmawati, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 67–78.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, R., et al. (2020). Komunikasi dua arah dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 6(2), 95–110.
- Tavakol, M., & Wetzel, A. (2022). Measuring reliability using Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 13, 45–50.
- Tjahjono, H. K. (2019). Peran Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(1), 34–45.
- Ulfa, M. (2021). Definisi operasional variabel dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(2), 340–355.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Widodo. (2023). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wooldridge, Jeffrey M. (2020). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Yusuf. (2023). Transformasi digital dalam manajemen. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 6(1), 34–42