

ABSTRAK

Mareta Aulia (0161523003)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI

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

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja,

ABSTRACT

Mareta Aulia (01615230003)

The Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Involvement, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment as a Moderating Variable at Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI

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

Keywords: Transformational leadership, organizational culture, job satisfaction,