ABSTRAK

ASRUL, Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional di Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sinjai, dibimbing oleh Edi Jusriadi dan M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan t*ransformasional* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* di Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sinjai. Penelitian kuantitatif ini menggunakan survei terhadap 49 pegawai dan dianalisis dengan *Structural Equation* Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan *SmartPLS* versi 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan *Transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai P-Values sebesar 0,043 (< 0,05). Sebaliknya, Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai P-Values sebesar 0,153 (> 0,05). Pada pengujian terhadap Kinerja Pegawai, Kepemimpinan *Transformasional* tidak berpengaruh signifikan dengan nilai P-Values sebesar 0,147 (> 0,05), sementara Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai P-Values sebesar 0,046 (< 0,05). Komitmen Organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai P-Values sebesar 0,033 (< 0,05). Sementara itu, uji moderasi menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara Kepemimpinan *Transformasional* terhadap Kinerja Pegawai (P-Values 0,694 > 0,05) maupun hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (P-Values 0,388 > 0,05).

Temuan ini menegaskan bahwa di Pengadilan Agama Sinjai, penguatan komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi tanpa dipengaruhi oleh tingkat komitmen pegawai.

Kata Kunci . **Kepemimpinan *Transformasional*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Pengadilan Agama, *Structural Equation Modeling* (SEM), SmartPLS.**

ABSTRACT

Asrul, 2025. *The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employees' Performance through Organizational Commitment at the Religious Court Office of Sinjai Regency.* Supervised by Edi Jusriadi and M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.

This study analyzed the influence of transformational leadership and organizational culture on employees' performance with organizational commitment as an intervening variable at the Religious Court Office of Sinjai Regency. This quantitative research employed a survey involving 49 employees and was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS version 4.

The results indicated that transformational leadership got positive and significant effect on organizational commitment, with a p-value of 0.043 (< 0.05). Conversely, organizational culture did not significantly affect organizational commitment, with a p-value of 0.153 (> 0.05). Regarding employees' performance, transformational leadership got no significant effect (p-value 0.147 > 0.05), whereas organizational culture brought positive and significant effect (p-value 0.046 < 0.05). Organizational commitment also got a positive and significant effect on employees' performance (p-value 0.033 < 0.05). Meanwhile, the moderation test shows that organizational commitment did not moderate the corelation between transformational leadership and employees' performance (p-value 0.694 > 0.05), nor the correlation between organizational culture and employee performance (p-value 0.388 > 0.05).

These findings highlight that at the Sinjai Religious Court, strengthening organizational commitment is more influenced by transformational leadership style, while improving employees' performance is more influenced by organizational culture, independent of employees' commitment levels.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Performance, Organizational Commitment*

Translated & Certified by
Language Institute of Unismuh Makassar
Date : 17 May 25 Doc : Abstrak
Authorized by : LPBKU Unismuh Makassar

خلاصة

أسرول، تأثير القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين من خلال الالتزام التنظيمي في مكتب المحكمة الدينية في منطقة سنجاي، بإشراف إيدي جوسريادي و م. يوسف ألفيان ريندرا أنجورو كي آر.

تحلل هذه الدراسة تأثير القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين مع الالتزام التنظيمي كمتغير متدخل في مكتب المحكمة الدينية في منطقة سينجاي. استخدم هذا البحث الكمي استطلاعًا لـ 49 موظفًا وتم تحليله باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) القائمة على المربعات الجزئية الصغرى (PLS) باستخدام SmartPLS 4 الإصدار.

تبلغ P 0.043 وتظهر نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي وهام على الالتزام التنظيمي بقيمة (<0.05). تبلغ P من ناحية أخرى، لا يوجد للثقافة التنظيمية تأثير كبير على الالتزام التنظيمي بقيمة 0.153 (> 0.05). تبلغ P 0.147 في اختبار أداء الموظفين، لا يوجد للقيادة التحويلية تأثير كبير بقيمة (> 0.05)، تبلغ P 0.046 في حين أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين بقيمة (< 0.05). تبلغ P وقد ثبت أيضًا أن الالتزام التنظيمي له تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين بقيمة 0.033 (<0.05). في حين أظهر اختبار التعديل أن الالتزام التنظيمي غير قادر على تعديل العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين (القيم الاحتمالية 0.694> 0.05) أو العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين (القيم الاحتمالية 0.388> 0.05).

وتؤكد هذه النتيجة أن تعزيز الالتزام التنظيمي في محكمة سنجاي الدينية يتأثر بشكل أكبر بأسلوب القيادة التحويلية، في حين يتأثر تحسين أداء الموظفين بشكل أكبر بثقافة المنظمة دون أن يتأثر بمستوى التزام الموظفين.