



Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Koperasi Serba Usaha Setia Budi Wanita di Kota Malang)

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Elen Indriani Mawi Universitas Widya Gama Malang elenmawi30@gmail.com Survival Mulyono Universitas Widya Gama Malang	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 2, Agustus 2026 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved	

Saran Penulisan Referensi

Mawi, E. I. M., & Mulyono, S . (2026) Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Koperasi Serba Usaha Setia Budi Wanita di Kota Malang). *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2), 2323-2331.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada Koperasi Serba Usaha Setia Budi Wanita Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Sampel penelitian terdiri dari 36 karyawan Koperasi Serba Usaha Setia Budi Wanita Kota Malang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sedangkan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maupun pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Setia Budi Wanita Kota Malang lebih dipengaruhi secara langsung oleh kualitas kepemimpinan dan etos kerja, sementara komitmen organisasional belum menunjukkan peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Temuan ini memberikan implikasi bahwa koperasi perlu mempertahankan kepemimpinan yang efektif serta memperkuat etos kerja melalui arahan yang jelas, komunikasi, penghargaan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Etos Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, PLS.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership and work ethic on employee performance, with organizational commitment as a mediating variable at Koperasi Serba Usaha Setia Budi Wanita, Malang City. This study employed a quantitative approach using explanatory research. The research sample consisted of 36 employees of Koperasi Serba Usaha Setia Budi Wanita, Malang City. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS). The results showed that leadership had an effect on employee performance, and work ethic also had an effect on employee performance. Leadership did not have an effect on organizational commitment, whereas work ethic had an effect on organizational commitment. Furthermore, organizational commitment did not have an effect on employee performance. The mediation test results indicated that organizational commitment was unable to mediate the influence of leadership on employee performance or the influence of work ethic on employee performance. Therefore, improving employee performance at Koperasi Serba Usaha Setia Budi Wanita, Malang City, is more directly influenced by the quality of leadership and work ethic, while organizational commitment has not demonstrated a mediating role in these relationships. These findings imply that the cooperative needs to maintain effective leadership and strengthen work ethic through clear direction, communication, recognition, discipline, responsibility, and teamwork to support improvements in employee performance.

Keywords: Leadership, Work Ethic, Organizational Commitment, Employee Performance, PLS.

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seluruh individu yang bekerja di dalam suatu organisasi dan berperan sebagai penggerak utama jalannya kegiatan perusahaan. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, kreativitas, sikap, motivasi, dan potensi yang dimiliki setiap orang untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Panjaitan (2017) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Koperasi Setia Budi Wanita merupakan salah satu Koperasi Wanita yang berkembang di Kota Malang dan bergerak dalam bidang simpan pinjam serta pemberdayaan ekonomi anggota. Koperasi ini didirikan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan perempuan melalui kegiatan ekonomi yang berbasis kekeluargaan dan gotong royong sesuai dengan prinsip-prinsip koperasi. Koperasi ini berfokus pada pemberian layanan keuangan kepada anggota, seperti simpanan, pinjaman, serta pembinaan usaha kecil dan menengah yang dijalankan oleh anggota koperasi.

Dalam menjalankan operasionalnya, keberhasilan koperasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan kepada anggota dan keberlangsungan koperasi. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang baik, etos kerja yang tinggi, serta komitmen organisasional yang kuat agar tujuan koperasi dapat tercapai secara optimal. Kepemimpinan dalam koperasi berperan penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Selain itu, Etos Kerja yang dimiliki karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kepemimpinan dalam koperasi berperan penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Selain itu, Etos Kerja yang dimiliki karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas dan tanggung jawab dalam bekerja. Di sisi lain, Komitmen Organisasional diperlukan untuk menciptakan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal demi kemajuan koperasi.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, kepemimpinan, etos kerja, dan komitmen organisasional merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Kajian Teoritis

Menurut Handoko (2017) Kepemimpinan merupakan proses pengarahan dan pemberian pengaruh kepada anggota organisasi agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan perintah, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi, membimbing, mengarahkan, serta menciptakan hubungan kerja yang baik dengan bawahannya. Untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dengan berbagai tipe kombinasi kekuasaan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi ini akan sangat besar dampaknya terhadap organisasi, karena menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sehingga dikatakan bahwa etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasional merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan sikap dan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan kausal dan pengaruh antara variabel kepemimpinan, etos kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan selanjutnya dianalisis secara statistik.

Penelitian dilaksanakan pada Koperasi Setia Budi Wanita Kota Malang, dengan subjek penelitian berupa seluruh karyawan koperasi. Populasi penelitian berjumlah 45 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 karyawan.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen yang tersedia pada koperasi, seperti data jumlah karyawan, job description, dan struktur organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner bersifat tertutup dan disebar secara langsung maupun melalui Google Form. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert 1–5, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1) dan etos kerja (X2), satu variabel mediasi yaitu komitmen organisasional (Z), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kepemimpinan diukur berdasarkan indikator keputusan, cara pandang, komunikasi, dan penghargaan. Etos kerja diukur melalui indikator kerja keras, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Komitmen organisasional diukur melalui komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Sementara itu, kinerja karyawan diukur

melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dan SmartPLS. SPSS digunakan untuk menganalisis karakteristik responden dan statistik deskriptif, sedangkan SmartPLS digunakan untuk menguji model pengukuran (outer model), model struktural (inner model), serta pengujian hipotesis. Evaluasi outer model meliputi convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan Cronbach's alpha. Convergent validity dinilai melalui loading factor dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan reliabilitas konstruk dinilai berdasarkan composite reliability dan Cronbach's alpha.

Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan dengan melihat koefisien jalur (path coefficient), R-square (R^2), effect size (f^2), dan predictive relevance (Q^2). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada PLS-SEM dengan melihat nilai t-statistic dan p-value. Hipo $< 0,05$. Untuk menguji peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, penelitian menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Pengujian mediasi dilakukan melalui analisis bootstrapping pada PLS-SEM untuk menentukan apakah komitmen organisasional berperan sebagai full mediation atau partial mediation.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita Kota Malang dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS untuk menguji hubungan antara kepemimpinan, etos kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan *P-Values*, dengan kriteria hipotesis diterima apabila *T-Statistics* $> 1,96$ dan *P-Values* $< 0,05$.

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	Diterima
H2	Etos Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	Diterima
H3	Kepemimpinan (X1) -> Komitmen Organisasional (Z)	Ditolak
H4	Etos Kerja (X2) -> Komitmen Organisasional (Z)	Diterima
H5	Komitmen Organisasional -> Kinerja Karyawan	Ditolak
H6	Kepemimpinan (X1) -> Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	Ditolak
H7	Etos Kerja (X2) -> Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat tiga hipotesis yang diterima dan empat hipotesis yang ditolak. Kepemimpinan dan etos kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komitmen organisasional tidak terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan maupun etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,169 dan *P-Values* sebesar 0,030. Karena nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dan *P-Values* $< 0,05$, maka H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa

semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, semakin baik pula kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik tercermin dari kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, memiliki cara pandang yang terbuka, mengkomunikasikan tujuan dengan jelas, serta memberikan penghargaan kepada karyawan. Kejelasan arahan dan komunikasi membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan pengambilan keputusan yang tepat dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Pemberian penghargaan juga dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil kerjanya.

Hasil tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan Handoko yang menempatkan kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan pemberian pengaruh kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Purnamasari (2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Setia Budi Wanita Kota Malang.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,140 dan *P-Values* sebesar 0,032. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian sehingga H2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang baik cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Etos kerja yang tercermin melalui kerja keras, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama dapat mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan mencapai target yang telah ditentukan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh peran pimpinan, tetapi juga oleh sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja yang kuat dapat mendorong munculnya perilaku kerja yang produktif sehingga berdampak langsung terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Nilai *T-Statistics* sebesar 1,522 lebih kecil dari 1,96 dan *P-Values* sebesar 0,128 lebih besar dari 0,05, sehingga H3 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik belum tentu secara langsung meningkatkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Pimpinan dapat memberikan arahan, mengambil keputusan, melakukan komunikasi, dan memberikan penghargaan dengan baik, tetapi hal tersebut belum cukup untuk membentuk komitmen organisasional karyawan. Kondisi tersebut dapat dipahami karena komitmen organisasional berkaitan dengan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku pimpinan tetapi juga oleh berbagai faktor lain yang berkaitan dengan pengalaman, kebutuhan, dan hubungan karyawan dengan organisasi.

4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,506 dan *P-Values* sebesar 0,012. Dengan demikian, H4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih baik terhadap organisasi. Sikap kerja keras, disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama dapat menciptakan pengalaman kerja yang positif sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi. Dengan demikian, etos kerja tidak hanya memberikan dampak terhadap kinerja secara langsung, tetapi juga berhubungan dengan pembentukan komitmen organisasional karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *T-Statistics* sebesar 0,565 dan *P-Values* sebesar 0,572 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak memenuhi kriteria signifikansi, sehingga H5 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi belum tentu secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja. Karyawan dapat memiliki rasa memiliki, loyalitas, atau keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, tetapi kondisi tersebut belum

tentu diwujudkan dalam peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Temuan ini juga didukung oleh hasil *effect size* yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki nilai f^2 sebesar 0,047, yang termasuk kategori kecil. Artinya, kontribusi komitmen organisasional dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan relatif rendah.

6. Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jalur tidak langsung Kepemimpinan → Komitmen Organisasional → Kinerja Karyawan memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 0,397 dan *P-Values* sebesar 0,691. Karena nilai tersebut tidak memenuhi kriteria signifikansi, maka H6 ditolak. Tidak adanya pengaruh mediasi menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih dominan berlangsung secara langsung. Hal ini terlihat dari pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja yang signifikan, sedangkan kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja tidak signifikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini lebih banyak dipengaruhi oleh bagaimana pimpinan memberikan arahan, mengambil keputusan, melakukan komunikasi, dan memberikan penghargaan secara langsung daripada melalui pembentukan komitmen organisasional.

7. Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Jalur tidak langsung Etos Kerja → Komitmen Organisasional → Kinerja Karyawan memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 0,594 dan *P-Values* sebesar 0,552. Dengan demikian, H7 ditolak. Meskipun etos kerja terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, pengaruh etos kerja terhadap kinerja lebih terlihat melalui pengaruh langsung, bukan melalui komitmen organisasional. Temuan ini menunjukkan bahwa sikap kerja keras, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama dapat secara langsung mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sementara itu, komitmen organisasional yang terbentuk dari etos kerja belum cukup kuat untuk menjadi mekanisme yang meneruskan pengaruh tersebut terhadap kinerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Koperasi Serba Usaha Setia Budi Wanita Kota Malang, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, mengambil keputusan, membangun komunikasi, dan memberikan penghargaan, serta penerapan etos kerja yang mencakup kerja keras, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama, berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sedangkan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi dapat terbentuk melalui penerapan etos kerja yang positif dalam organisasi. Sementara itu, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional juga tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan maupun etos kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini lebih terlihat melalui pengaruh langsung kepemimpinan dan etos kerja, bukan melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

E. Referensi

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. (2009). Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. *Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM, Yogyakarta. Jurnal Ekonomi*.
- Ambarwati, P., Bachtiar, M., & Muslihah, E. (2024). Pengertian Pemimpin, Manajer,

- Kepemimpinan, Peran Dan Fungsi Kepemimpinan Serta Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Lembaga Pendidikan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(11), 12511–12516. <https://doi.org/10.54371/jlIP.V7i11.6171>
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Tindakan Kelas. *Bumi Aksara*, 136(2), 2–3.
- Aziz, A. M. (2019). *Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja: Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Leadership Style, Work Stress, And Work Environment: Implications For Employee Performance*. *Jurnal Manajemen* 6(1), 69–80.
- Butarbutar, M., Efeni, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124. <http://www.Maker.Ac.Id/Index.Php/Maker>
- Cahyadi, M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 580–588. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V6i4.4682>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1988). Set Correlation And Contingency Tables. *Applied Psychological Measurement*, 12(4), 425–434. <https://doi.org/10.1177/014662168801200410>
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, Pp.31-37. <http://puslit2.petra.ac.id/Ejournal/Index.Php/Man/Article/View/17742>
- Dewi Ningtias Munjasari, U. A. I. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Smk Swasta X Dewi Ningtias Munjasari Umi Anugerah Izzati Abstrak Abstrakt. *Jurnal Psikologi*, 8.
- Fadilah, M. A., & Wilian, R. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Enseval Putera Megatrading , Tbk Cabang Jambi*. *Jurnal Ilmiah* 11(1), 25–37.
- Faisa, M. I. (2024). Islamic work ethics and employee performance. *Jurnal Manajemen Islam*, 5(2), 120–132.
- Fani Nanda Pratama, & Ardianus Laurens Paulus. (2022). Penelitian Oleh Pratama Dan Paulus (2022) Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional. Pemimpin Yang Mampu Membangun Komunikasi Yang Baik, Memberikan Perhatian Kepada Karyawan, Serta Menciptakan Lingkungan Kerja . *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 42–55. <https://doi.org/10.55606/Optimal.V2i4.627>
- Fauzan, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Efikasi Diri Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. *Jurnal Ilmiah* 4(4), 3773–3784.
- Ghozali, I., Latan, H., Partial Least Squares Konsep, T. D., Pribadi, M. P. W. P. O., Di, D. M. P. P. U., Metro, K., & Indonesia, A. (2014). *UNDIP. Diponegoro Journal Of Accounting*, 3(3), 1–15.
- Ginanjar & Berliana. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*. 3(4), 430–435.
- Hadiasyah, A. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Al_Azhar Indonesia Seri Humaniiiora, Jurnal Ilmiah* 3(2), 150–158.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M., & Ringle, C. M. (2012). The Use Of Partial Least Squares Structural Equation Modeling In Strategic Management Research: A Review Of Past Practices And Recommendations For Future Applications. *Long Range Planning, Jurnal Ilmiah* 45(5–6), 320–340. <https://doi.org/10.1016/J.Lrp.2012.09.008>
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, P. A., & Yuniawan, A. (2017). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Konflik Pekerjaan Keluarga, Dan Dukungan Sosial Terhadap Presenteeism Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 751–763.
- Haryanti, S. (2015). *Right Issue : Pengaruh Gaya Kepemimpinan .. Shinta Haryanti & Muhammad Cholil Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Shinta Haryanti Rumah Sakit Islam Klaten Muhammad Cholil Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Jurnal Bisnis & M*. 15, 33–44.
- Hasan, G. (2019). *Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan Dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ilmiah XVI*(1), 21–32.
- Hasanah, N. (2023). Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Syariah Al-Amin Medan. *Mukadimah: Jurnal Pendidikan*,

- Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 55–63. <https://doi.org/10.30743/Mkd.V7i1.6569>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah* 1(1), 71–80.
- Hermayanti, Koli, D., & Dima, E. T. Y. (2024). Kepemimpinan Merupakan Kemampuan Untuk Mempengaruhi Suatu Kelompok Ke Arah Tercapainya Suatu Tujuan. Definisi Kepemimpinan Secara Luas Meliputi Proses Mempengaruhi Dalam Menentukan Tujuan Organisasi, Memotivasi Perilaku Pengikut Untuk Mencapai Tujuan, Mem. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 949–962.
- Hidayanto, N. R., & Kurniawan, I. S. (2022). *Volume . 19 Issue 4 (2022) Pages 731-739 AKUNTABEL : Jurnal Akuntansi Dan Keuangan ISSN : 0216-7743 (Print) 2528-1135 (Online) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja , Motivasi Ekstrinsik , Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional The Influence Of Transformational Leadership , Job Satisfaction , Extrinsic Motivation , And Work Engagement On Organizational Commitment*. 4(4), 731–739.
- Hidayat, T. (2023). *Jurnal Diversita*. 9(1), 40–50. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V9i1.7222>
- Indri Syahrani, A., Khoiriyyah Putri, A., Sharon, A., Ratna Diani, V., Nur Cahyani, Z., & L Mangundjaya, W. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 3(2), 56–69. <https://doi.org/10.38035/Jmpd.V3i2.312>
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (11th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Marjaya, Indra. (2019). Persamaan Bab 4. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mahfudoh. (2023). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Jam-ekis: Jurnal Administrasi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan*, 4(2), 120–130.
- Marjaya, Indra. (2019). Persamaan Bab 4. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mubarak, M., Sabran, S., & Erwinsyah, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 763–775.
- Nashrullah, M., et al. (2023). *Metodologi penelitian pendidikan*. UMSIDA Press.
- Ningsih, N., & Mauzu, F. (2025). *Etos Kerja Sebagai Fondasi Kinerja : Studi Mediasi Komitmen Organisasi Pada PT Rangga Eka Pratama*. *Jurnal Ilmiah* 8(2), 587–598.
- Nursyahrani Fahmin, Jamrizal Jamrizal, & Kasful Anwar Us. (2023). Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Unggul (Jenis, Gaya, Dan Model). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(1), 90–101. <https://doi.org/10.54066/jikma.V2i1.1316>
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen S-1*, 1(1).
- Pakpahan, T. D. R., & Mulyadi. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osa Industries Indonesia Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 272–280. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Patadungan, H. (2023). Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Management*, 3(2), 80–86.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, Work, And Personal Factors In Employee Turnover And Absenteeism. *Jurnal Psychological Bulletin*, 80(2), 151.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (N.D.). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1).
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., Esterkalangi, M. H., Priyohadi, N. D., Priyanto, E., Arisanti, D., Dan, S., Kepelabuhan, M., & Surabaya, B. (2024). *Kepemimpinan Merupakan Kemampuan Untuk Mempengaruhi Suatu Kelompok Ke Arah Tercapainya Suatu Tujuan. Definisi Kepemimpinan Secara Luas Meliputi Proses Mempengaruhi Dalam Menentukan Tujuan Organisasi, Memotivasi Perilaku Pengikut Untuk Mencapai Tujuan. Jurnal Ilmiah* 7(1), 9–20.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). *Analisis Pengaruh Etos Kerja , Hubungan Kerja Dan*

- Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah* 1(2), 84–92.
- Purnamasari, W. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi Internal Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. Jurnal Ilmiah* 02, 193–205.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson Education.
- Sherlywati. (2015). Komitmen Organisasional Dan Authentic Happiness: Studi Kasus Karyawan Pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail Di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 33–60.
- Siagian, Y. M. (2007). *Aplikasi supply chain management dalam dunia bisnis*. Jakarta: Grasindo.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Syahrul, R., & Suardi, A. (2023). *Luwu Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Pendidik SMKN 10 Luwu. Jurnal Ilmiah* 4(4), 3713–3718.
- Tabuni, S., Nelwan, O. S., Sendow, G. M., Kinerja, T., Pada, K., Bank, P. T., Cabang, P., Sendow, G. M., Tabuni, S., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2022). *Lani Jaya Tiom Effect Of Organizational Competency And Commitment On Employee Performance At Pt . Papua Branch Bank Lani Jaya Tiom Jurnal EMBA Vol . 10 No . 4 Oktober 2022 , Hal . 747-758. 10(4), 747–758.*
- Tenenhaus, M. (2004). PLS regression and PLS path modeling for multiple table analysis. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159–205.
<https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, E. T. S. (2019). De Kleine Sleutel. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
[Http://Perwiraindonesia.Com/Ejournal/Index.Php/Perwira/Article/View/13](http://Perwiraindonesia.Com/Ejournal/Index.Php/Perwira/Article/View/13)
- Wehrich, H., Koontz, H., & O'Donnell, C. (1986). *Management: A global perspective* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Widodo, D. F. B., & Suryadi, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 27–38.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. *Media Komunikasi FPIPS, Jurnal Ilmiah* 12(2).
- Yunianto, L. P. D. A. (2009). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai mediasi (Studi pada perangkat desa se-Kecamatan Batang Kabupaten Batang)* [Tesis]. Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah. *Jurnal ilmiah. Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah*.
- Zahroh, L., Yulizha, A. F., Priyatno, H., & Widowati, A. (2024). Menurunnya Etos Kerja Dan Sikap Saling Curiga. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2225–2230.
<https://doi.org/10.54371/jiip.V7i3.3523>