

202210160311314
Arta Septi Affandi
Prodi manajemen

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP
INTENTION TO STAY DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BPR BANK JOMBANG
PERSERODA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Sarjana Manajemen



Oleh:

Arta Septi Affandi

202210160311314

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BPR BANK JOMBANG PERSERODA

Oleh :

Arta Septi Affandi
202210160311314

Diterima dan disetujui
pada tanggal 6 Juni 2026

Pembimbing I,



Dr. Dewi Nurjannah, M.M.

Pembimbing II,



Dra. Sandra Irawati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D

Ketua Program Studi,



Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BPR BANK JOMBANG PERSERODA

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Arta Septi Affandi

NIM : 202210160311314

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 6 Juni 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Dewi Nurjannah, M.M.

Pembimbing II : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Penguji I : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

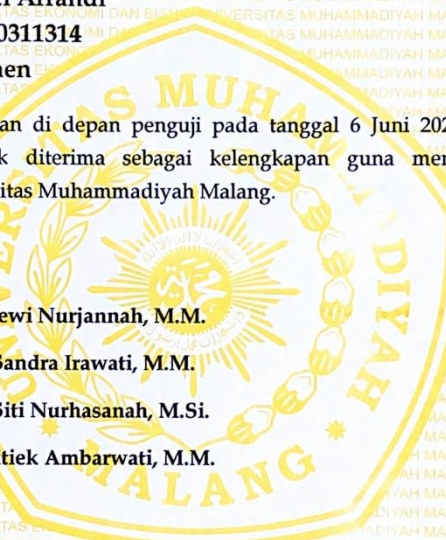
Penguji II : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.



1.

2.

3.

4.

PERYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Arta Septi Affandi
NIM : 202210160311314
Program studi : Manajemen
Surel : artasepti88@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 23 Juni 2026

Yang Membuat Pernyataan,



Arta Septi Affandi

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP
INTENTION TO STAY DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BPR BANK JOMBANG
PERSERODA**

Arta Septi Affandi, Dewi Nurjannah, Sandra Irawati
Program Studi Manajemen, Universitas of Muhammadiyah Malang, Indonesia
E-mail: Artasepti88@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *transformational leadership*, *organizational commitment*, dan *intention to stay* pada karyawan PT. BPR Bank Jombang Perseroda, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *intention to stay*, pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational commitment*, pengaruh *organizational commitment* terhadap *intention to stay*, serta pengaruh *transformational leadership* terhadap *intention to stay* melalui *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Bank Jombang Perseroda sebanyak 155 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Metode analisis yang digunakan yaitu Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*, *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, serta *transformational leadership* terhadap *intention to stay* melalui *organizational commitment* sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* mampu memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *intention to stay* pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

Kata kunci: *transformational leadership*, *organizational commitment*, *intention to stay*

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON INTENTION
TO STAY WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION
VARIABLE AT PT. BPR BANK JOMBANG PERSERODA***

Arta Septi Affandi, Dewi Nurjannah, Sandra Irawati
Management Study Program, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia
E-mail: Artasepti88@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe transformational leadership, organizational commitment, and intention to stay among employees of PT. BPR Bank Jombang Perseroda, as well as to determine and analyze the effect of transformational leadership on intention to stay, the effect of transformational leadership on organizational commitment, the effect of organizational commitment on intention to stay, and the effect of transformational leadership on intention to stay through organizational commitment as a mediating variable. The population in this study was all 155 employees of PT. BPR Bank Jombang Perseroda, using a total sampling technique. The analysis method used was Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) with the help of SmartPLS software. The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on intention to stay, transformational leadership had a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment had a positive and significant effect on intention to stay, and transformational leadership on intention to stay through organizational commitment as a mediating variable showed significant results. Therefore, it can be concluded that organizational commitment is able to mediate the effect of transformational leadership on intention to stay at PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

Keywords: *transformational leadership, organizational commitment, intention to stay*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, kesehatan, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Intention to Stay* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda**” dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia menuju kehidupan yang penuh ilmu pengetahuan dan keberkahan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaiannya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Tanpa adanya dorongan dan bantuan tersebut, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Sebagai ungkapan rasa syukur, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazarudin Malik, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
4. Dr. Dewi Nurjannah, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini selesai.
5. Dra. Sandra Irawati, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Penguji, atas saran, kritik, dan masukan yang diberikan guna penyempurnaan skripsi ini.
7. Dr. M. Jihadi, M.Si., selaku Dosen Wali atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang, atas ilmu, wawasan, dan pengalaman akademik yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu. Terima kasih atas doa, perhatian, kasih sayang, serta pengorbanan yang tidak pernah putus demi keberhasilan penulis dalam menempuh pendidikan hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar sarjana. Setiap langkah yang penulis tempuh hingga berada di titik ini tidak lepas dari doa Bapak dan Ibu yang selalu menyertai dalam setiap keadaan penulis. Semoga Bapak dan Ibu selalu diberikan kesehatan, umur panjang, dan kebahagiaan, agar dapat terus menyaksikan penulis melangkah menuju masa depan yang lebih baik.
10. Kakak penulis Yulistiara, kakak ipar Yesico, dan adik penulis Sila. Terima kasih selalu hadir dalam memberikan dukungan, nasihat, doa, dan perhatian yang selama ini diberikan dengan tulus, senantiasa hadir di saat penulis membutuhkan bantuan. Serta keponakan penulis, Davis dan Arsel, yang selalu menghadirkan tawa dan keceriaan di dalam rumah, kehadirannya menjadi penghibur bagi penulis di tengah perjalanan yang penuh perjuangan ini.
11. Sahabat terbaik penulis Yesinta, Bella, Firda, Chelia, dan Hesty, yang telah menjadi teman seperjuangan sekaligus keluarga kedua bagi penulis selama menjalani kehidupan di perantauan. Terima kasih karena selalu hadir dalam setiap proses kehidupan penulis, baik dalam suka maupun duka. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, tempat berkeluh kesah, tempat pulang ketika penulis merasa lelah dengan segala proses yang dijalani. Dukungan, perhatian, semangat, serta kebersamaan yang kalian berikan selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini menjadi salah satu alasan penulis mampu bertahan dan terus melangkah hingga sampai di titik ini.

12. Teman-teman terbaik penulis, Amara, Fatma, dan Rahma, yang selalu memberikan dukungan, semangat, perhatian, serta bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini selesai. Terima kasih atas kebersamaan, canda tawa, dan cerita yang telah menjadi penyemangat bagi penulis di tengah rasa lelah dan tekanan selama menyelesaikan tugas akhir ini. Meskipun saat ini masing-masing telah sibuk dengan kesibukannya sendiri dan belum sempat bertemu secara langsung seperti dulu, penulis tetap bersyukur karena hubungan baik dan perhatian yang diberikan masih terus terjaga hingga saat ini.

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, doa, serta bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun para pembaca. Terima kasih.

Malang, 23 Mei 2026

Penulis,

Arta Septi Affandi

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori	10
B. Hubungan Antar Variabel	18
C. Penelitian Terdahulu.....	20
D. Kerangka Pikir Penelitian	26
E. Hipotesis.....	28

BAB III	30
METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel	30
D. Definisi Operasional Variabel	32
E. Sumber Data.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
G. Skala Pengukuran Data dan Variabel	33
H. Teknik Analisis Data	34
BAB IV	44
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	44
B. Karakteristik Responden	50
C. Hasil Analisis Data.....	56
D. Pembahasan.....	77
BAB V.....	85
PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover PT. BPR Bank Jombang Perseroda	5
Tabel 1. 2 Hasil pra-penelitian	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Populasi Penelitian	31
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3. 3 Skala Penilaian	34
Tabel 3. 4 Skala Pengukuran	35
Tabel 4. 1 Jam Kerja Karyawan PT. BPR Bank Jombang Perseroda.....	49
Tabel 4. 2 Jumlah Karyawan PT. BPR Bank Jombang	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4. 6 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4. 7 Karakteristik Berdasarkan Departemen Kerja.....	54
Tabel 4. 8 Karakteristik Berdasarkan Status Pekerjaan	55
Tabel 4. 9 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan	55
Tabel 4. 10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Intention to Stay.....	56
Tabel 4. 11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Transformational Leadership	58
Tabel 4. 12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Organizational Commitment	62
Tabel 4. 13 Nilai Loading Factor	66
Tabel 4. 14 Nilai Average Variance Extracted.....	67
Tabel 4. 15 Cross Loading	68
Tabel 4. 16 Nilai Cronbach' Alpha dan Composite Reliability.....	69
Tabel 4. 17 Nilai R-square	70
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Langsung	72
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Tidak Langsung	73
Tabel 4. 20 Hasil Uji Bootstrapping (Path Coefficients).....	75
Tabel 4. 21 Hasil Uji Bootstrapping (indirect effects).....	76

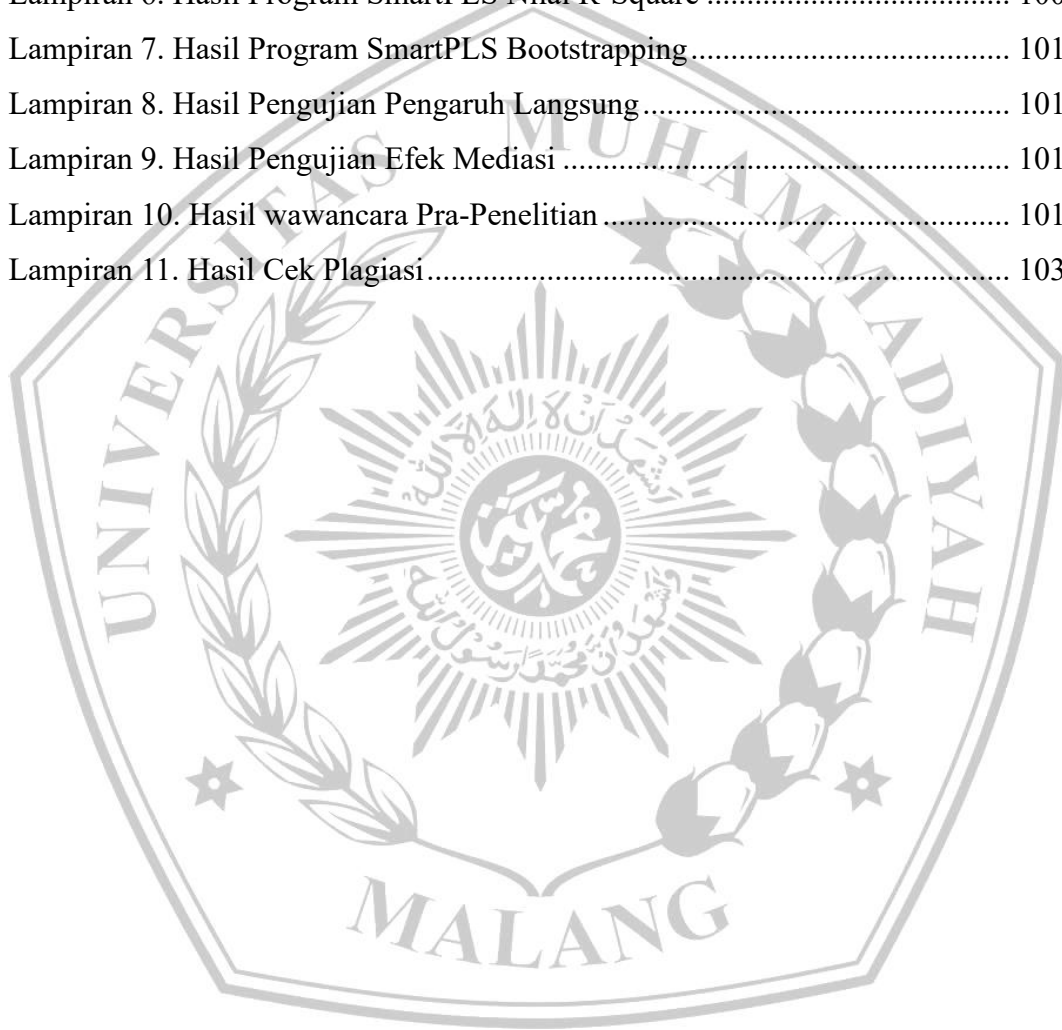
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPR Bank Jombang Perseroda	45
Gambar 4. 2 Outer Model	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden.....	96
Lampiran 3. Nilai Factor Loading.....	100
Lampiran 4. Hasil Program SmartPLS Nilai Construct Reliability and Validity	100
Lampiran 5. Hasil Program SmartPLS Nilai Cross Loading.....	100
Lampiran 6. Hasil Program SmartPLS Nilai R-Square	100
Lampiran 7. Hasil Program SmartPLS Bootstrapping.....	101
Lampiran 8. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung.....	101
Lampiran 9. Hasil Pengujian Efek Mediasi	101
Lampiran 10. Hasil wawancara Pra-Penelitian	101
Lampiran 11. Hasil Cek Plagiasi.....	103



DAFTAR PUSTAKA

1. Mathis RL, Jackson JH. Human Resource Management. 13th ed. South-Western Cengage Learning; 2011.
2. Canda LMC. The Leadership Styles and Performance Commitment of the School Administrators in Gigaquit District , Divison of Surigao Del Norte. *United Int J Res Technol.* 2023;05(02):1–10.
3. Rahmawati NP, S S, Idham. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bankaltimtara Di Tenggara. *2020;20:79–89.*
4. Prahiawan W, Maulana N, Kambara R. The mediating role of affective commitment in the relationship between emotional intelligence and perceived organizational support on turnover intention. *Int J Appl Financ Bus Stud.* 2024;12(2):167–77.
5. Jang R, Lee WS. Determinants of Attitude and the Intention to Stay of Employees in Low-Cost Carriers : Using Justice Theory. 2023;1–13.
6. Kristiana Y, Tukiran M. A systematic review: Is transformational leadership effective for organizational commitment? *J Ind Eng Manag Res [Internet].* 2021;2(4):266–73. Available from: <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/183>
7. Sinaga NS, Aprilinda D, Budiman AP. Konsep kepemimpinan transformasional. *J Ilm Indones.* 2021;1(7):840–6.
8. Bass BM, Riggio RE. *Transformational Leadership (Second Edition).* London: Lawrence Erlbaum Associates; 2006.
9. Meyer JP, Allen NJ. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Hum Resour Manag Rev.* 1991;1(1):108–35.
10. Tololiu VN, Rumawas W, Mukuan DD. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado. 2022;3(1):1–6.
11. Hussayna AG, Nurhasanah N, Suyaman DJ. Turnover Intention Pada Industri Perbankan : Identifikasi Faktor Penentu Melalui Pendekatan Bibliometrik. *J Manag Bus.* 2024;7(2):1004–17.
12. Saputra GD, Giriati, Hasanudin, Shalahuddin A. The Influence of Transformational Leadership and Organizational Justice on Intention to Stay with Mediated Work Engagement. *Ilomata Int J Manag.* 2025;6:539–54.

13. Sobaih AEE, Hasanein AM, Aliedan MM, Abdallah HS. The impact of transactional and transformational leadership on employee intention to stay in deluxe hotels: Mediating role of organisational commitment. *Tour Hosp Res.* 2022;22(3):257–70.
14. Praja AWK, Setyaningrum RP, Rezeki F. The Effect Of Work Demands, Workload And Transformational Leadership Style On Intention To Stay Mediated By Job Satisfaction In Hr Managers Of Automotive Companies In Bekasi Regency. *Indones Interdiscip J Sharia Econ.* 2024;7(2):3856–68.
15. Artini NLKMS, Mujiati NW. Gaya Kepemimpinan Transformational, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manaj.* 2022;11(1):41–61.
16. Pratiwi N, Fatoni MA, Kunci K. Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah. *J Ekon Ekon Syariah.* 2023;6(1):545–59.
17. Imilda, Ihsanuddin, Jamil M. The Influence of Transformational Leadership on Organizational Commitment with Empowerment as Mediation in Bank Indonesia Aceh Province. *Indones J Econ Rev.* 2022;2(1):28–34.
18. Chansuchai P, Rotjanawasuthorn S, Jernsittiparsert K. The Role of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Enhance Intention to Stay: Evidence from Thai Electronic Industry. 2020;24(7):1498–506.
19. Tett RP, Meyer JP. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover path analyses based on Meta-Analytic findings. *Pers Psychol.* 1993;259–93.
20. Hom PW, Griffeth RW. *Employee Turnover.* South-Western; 1995.
21. Price JL, Mueller CW. A Causal Model of Turnover for Nurses. 1981;24(3):543–65.
22. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior.* 18th ed. Pearson Education; 2019.
23. Colquitt JA, Lepine JA, Wesson MJ. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace.* 2nd ed. McGraw-Hill.; 2011.
24. Johari J, Yean TF, Adnan Z, Yahya KK, Ahmad MN. Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter? *Int J Econ Manag.* 2012;6(2):396–416.
25. Yukl G. *Leadership in Organizations.* 7th ed. 2010.

26. Luthans F. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). Vol. 10, pearson education,Limited. 2010. 184–196 p.
27. Shore LM, Coyle-Shapiro J, Tetrick LE. *The Employee- Organization Relationship: Applications for the 21st Century*. Routledge; 2012.
28. Yusuf RM, Syarif D. *Komitment Organisasi*. Vol. 12, How languages are learned. Makasar: Nas Media Pustaka; 2017. 27–40 p.
29. Judeh M, Abou-moghli AA. Transformational Leadership and Employee Intent to Stay : Mediating Effect of Employee Self-Efficacy. *Int J Acad Res Bus Soc Sci*. 2019;9(12).
30. Llobet J, Fito MA. Contingent workforce , organisational commitment and job satisfaction : Review , discussion and research agenda. 2014;9(4):1068–79.
31. Sitanggang MR, Azzuhri M. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Pelatihan Terhadap Intention to Stay Melalui Kepuasan Kerja. *J Kewirausahaan dan Inov*. 2023;2(4):1207–20.
32. Almaududi Ausat AM, Suherlan S, Peirisal T, Hirawan Z. The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *J Leadersh Organ*. 2022;4(1):61–82.
33. Apfiasari S, Waskito A, Pertiwi DE. The Role of Transformational Leadership , Trust , Psychological Well- Being , and Organizational Culture on Organizational Commitment (Study on Hotel Employees in Serang City) *Journal of Industrial Engineering & Management Research*. 2021;2(5):1–12.
34. Reza G, Yulianto T. The Influence of Transformational Leadership Style On Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment and Employee Job Satisfaction (Empirical Study : Employees at PT Global Loyalty Indonesia). 2024;2:2888–902.
35. Mahfouz S, Halim MSA, Bahkia AS, Alias N. the Impact of Organizational Justice on Intention To Stay: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Corp Gov Organ Behav Rev*. 2022;6(1):139–49.
36. Susanti Y, Widhianto CW. The Influence Analysis Of Leadership Style And Organizational Commitment On Employee Intention To Stay Mediated By Job Satisfaction In Primary And Secondary Education Organizations In Jabotabek. *Int J Soc Serv Res*. 2024;4(8):1–10.
37. Furqoon AR. Transformational Leadership Style terhadap Intention To Stay pada Perusahaan X saat Pandemi Covid-19. 2022;10(3):763–70.

38. Purnamasari I rahmalia, Survival, Mas N. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Intention To Stay Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Sman 1 Bluto Sumenep). *J Ilmu Manaj dan Akunt* . 2025;13(1):87–98.
39. Praborini Y, Asaroni T, Naim M. Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediasi (The Role of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Intention to Stay with Job Engagement as Mediation). 2021;2(02):99–112.
40. Rusandi RY. Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Intention to Stay (Job Satisfaction in Mediating Transformational Leadership Style and Workload on Intention to Stay). 2023;4(02):117–28.
41. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta; 2023.
42. Hair, Jr. JF, M. Hult GT, M. Ringle C, Sarstedt, Marko. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 3rd ed. Vol. 3, Sage Publishing. 2022. 386 p.
43. Ghozali I. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0*. Semarang: Universitas Diponegoro; 2023.

202210160311314
Arta Septi Affandi
Prodi manajemen



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 20/6/2026

Kode : 2986405594
Nama : Arta Septi Affandi
NIM : 202210160311314
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Intention to Stay Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BPR Bank Jombang Perseroda
Persentase Plagiasi : 12%
Keterangan : **LULUS**

Kepala LIP



Iqbal Ramadhani F. S.E., M.SM

