

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PT BLUE BIRD, TBK)

Dhea Tri Adiningsih¹

¹Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia
2010111195@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Blue Bird, Tbk. Penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 120 karyawan PT Blue Bird, Tbk. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan proses analisis data menggunakan SmartPLS versi 4.0 sebagai alat ukur. Hasil pengujian diperoleh (1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, (2) terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja, (3) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, (4) terdapat pengaruh pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, (5) terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE (CASE STUDY AT PT BLUE BIRD, TBK)

Abstract

This research aims to determine the effect of transformational leadership and work motivation on employee performance with commitment organization as a mediating variable for employees at PT Blue Bird, Tbk. This research is a quantitative method with 120 employees of PT Blue Bird, Tbk as samples. This research uses Structural Equation Model (SEM) and data analysis process using SmartPLS version 4.0 as measurement tool. The results of the test obtained (1) there is an influence between transformational leadership on performance, (2) there is an influence between work motivation and performance, (3) exists the influence of organizational commitment on performance, (4) there is an influence between transformational leadership on performance and commitment organization as a mediating variable, (5) there is an influence between work motivation on performance and commitment organization as a mediating variable.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, persaingan bisnis telah mencapai tingkat yang lebih tinggi, baik dalam sektor produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan identitas uniknya agar tetap relevan dalam perkembangan saat ini. Pengalaman yang telah diperoleh oleh perusahaan-perusahaan, terutama di negara maju, menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai kemajuan dan kelangsungan hidupnya tergantung pada kemampuannya untuk terus beradaptasi dan melakukan perbaikan organisasi yang signifikan. Manajemen sumber daya manusia adalah tentang bagaimana cara orang dipekerjakan, dikelola dalam lingkungan organisasi, dan diberi kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi (Armstrong & Taylor, 2020 p. 38). Menurut Sutrisno (2014), manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam kesuksesan organisasi, karena kualitas dan produktivitas karyawan memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang dinamika tempat kerja, hukum ketenagakerjaan, dan prinsip-prinsip manajemen yang efektif. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam melaksanakan berbagai aspek, mulai dari menetapkan proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan, merancang program pelatihan dan pengembangan, mengawasi serta mengatur pergeseran karyawan, mengelola pengakhiran hubungan kerja, menyusun kompensasi dan pemberhentian, hingga melaksanakan penilaian kinerja karyawan. Pada akhirnya, pencapaian tujuan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kontribusi sumber daya manusia dalam menjalankan operasionalnya. Faktor penting yang bisa memengaruhi kesuksesan organisasi adalah kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *Transformational Leadership*, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.

Fenomena yang terjadi di PT Blue Bird, Tbk dalam hal kinerja berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bagian divisi HR mengatakan bahwa kinerja karyawan nilainya masih fluktuatif dan tidak stabil, pada tahun 2020 – 2021 mengalami penurunan dikarenakan adanya pandemi *covid-19*, pada tahun 2022 mengalami sedikit kenaikan dan pada tahun 2023 cenderung mengalami penurunan karena pergantian direktur HR. Lalu, fenomena yang terjadi di PT Blue Bird, Tbk dalam hal *Transformational Leadership*, yaitu Sigit Djokosoetono selaku Direktur Utama dari PT Blue Bird berkeliling Jakarta dengan menyamar sebagai supir taksi Blue Bird sepanjang hari. Aksi tersebut dibagikan secara berkala melalui unggahan instastory di akun instagram pribadinya pada tanggal 25 Mei 2023. Aksi tersebut menuai banyak pujian karena jarang sekali seorang pemangku kepentingan di sebuah perusahaan mau turun langsung untuk merasakan bagaimana rasanya menjadi seorang supir taksi. Menurut hasil wawancara kepada kepala bagian divisi HR mengatakan bahwa penerapan *transformational leadership* masih terdapat kesenjangan antara head office dan pool karena masih banyak karyawan head office yang mengeluh karena kurangnya penerapan *transformational leadership* dari CEO PT Blue Bird, Tbk. Selanjutnya, fenomena yang terjadi di PT Blue Bird, Tbk dalam hal motivasi kerja berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bagian divisi HR mengatakan bahwa karyawan yang bermalas – malasan untuk bekerja dan pada saat jam kerja tidak ada dikantor melainkan bersantai – santai di kantin serta tingkat kehadiran para karyawan setiap bulannya masih fluktuatif. Terakhir, fenomena

yang terjadi di PT Blue Bird, Tbk dalam hal komitmen organisasi berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bagian divisi HR mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang belum bisa menjalin komitmen dengan perusahaan karena ketidaksesuaian *leadership style*, kurangnya penerapan motivasi kerja di perusahaan, tidak cocok dengan tim dan mendapatkan *opportunity* ditempat lain.

Transformational leadership, motivasi kerja dan komitmen organisasi adalah semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Transformational leadership* harus dioptimalkan dalam penerapannya karena menentukan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Mahmud & Sopiah (2022) yang menemukan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan ini, Asbari et al. (2020) menemukan bahwa *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena perbedaan hasil, penelitian ini menggunakan mediasi berupa variabel Komitmen Organisasi sebagai kebaruan dalam penelitian ini. Faktor selanjutnya adalah motivasi kerja. Saat motivasi kerja di dalam suatu perusahaan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Soejarminto & Hidayat (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan Risky et al. (2019) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena perbedaan hasil, penelitian ini menggunakan mediasi berupa variabel Komitmen Organisasi sebagai kebaruan dalam penelitian ini. Faktor terakhir adalah komitmen organisasi. Menurut penelitian Nabilah et al. (2022), komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian Richard (2019), komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* dan hasil prasurvei sementara antara penelitian Mahmud & Sopiah (2022) dan Asbari et al. (2020) mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan, lalu penelitian Soejarminto & Hidayat (2023) dan Risky et al. (2019) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *research gap* tersebut peneliti menggunakan variabel mediasi yaitu komitmen organisasi sebagai pembaharuan penelitian, serta fenomena yang terjadi di PT Blue Bird, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih dalam mengenai variabel yang diambil yaitu *transformational leadership*, motivasi kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Dari pernyataan tersebut peneliti akan mengambil topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Transformational Leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Head Office PT Blue Bird, Tbk)”**.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *Transformational Leadership*

terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Komitmen Organisasi

5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Komitmen Organisasi

Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas didapat manfaat penelitian, sebagai berikut:

1) Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pandangan dan data mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku operasional perusahaan, terutama dalam hal kinerja karyawan di PT Blue Bird. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berharga untuk pengembangan ilmu yang akan disajikan dalam lingkup pembelajaran akademis.

2) Aspek Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menerapkan pemahaman penulis terkait faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi dalam literatur akademis untuk perguruan tinggi lain yang meneliti *Transformational Leadership*, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam hal pengaruh *Transformational Leadership*, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

d. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghadirkan sudut pandang yang kritis bagi bidang manajemen, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terkait dengan Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014), manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk pengakuan bahwa tenaga kerja atau sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi memiliki kontribusi penting dalam mencapai tujuan organisasi. Ini memiliki tujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara optimal, efektif, dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Teori Kinerja

Kinerja atau hasil pekerjaan individu dari karyawan adalah pencapaian yang dapat

diperoleh oleh karyawan apabila mereka menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan dengan keahlian, tekad, disiplin, dan dedikasi, sehingga dapat diartikan sebagai hasil dari kinerja optimal yang dihasilkan oleh karyawan dalam lingkungan perusahaan (Maria, 2018).

Teori *Transformational Leadership*

Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang memiliki dampak yang sangat besar pada para pengikutnya, karena mampu memberikan inspirasi kepada mereka untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2015 p. 261).

Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi harapan merupakan teori yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja dengan tekun pada tugasnya bergantung pada interaksi antara apa yang diinginkan dan dibutuhkannya dari hasil pekerjaannya. Seberapa besar keyakinannya bahwa perusahaan akan memenuhi keinginan-keinginan ini sebagai imbalan atas upayanya memainkan peran penting dalam hal ini (Hasibuan, 2013).

Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu kondisi psikologis yang menggambarkan tingkat keterikatan antara anggota tenaga kerja dengan organisasi tempat mereka bekerja dan faktor ini mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap berada dalam organisasi tersebut atau memilih untuk pergi (Allen & Meyer, 1991).

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja

Penerapan gaya kepemimpinan yang salah dapat membawa dampak negatif bagi organisasi, tetapi sebaliknya, jika gaya kepemimpinan diterapkan dengan efektif, maka akan membawa dampak positif bagi organisasi (Rivai, 2020). Kepemimpinan transformasional diyakini memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan, bahkan sebagian besar karyawan merasa puas dengan jenis kepemimpinan ini. *Transformational Leadership* adalah pendekatan kepemimpinan yang dapat memengaruhi keyakinan, nilai, dan harapan para pengikutnya untuk mendorong pengembangan keterampilan, aspirasi yang lebih tinggi, norma nilai yang lebih baik, serta motivasi yang dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka (Mahmud & Sopiah, 2022). Hal ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2023) dan Alfarisi et al. (2023) bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kualitas kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena *transformational leadership* yang berkualitas akan menghasilkan peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan, yang tentunya dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

H1 : *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan PT Blue Bird, Tbk

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2014) , motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengarahkan perhatian mereka pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki pandangan yang teguh dan optimis terhadap pekerjaan mereka dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan usaha terbaik. Setiap perusahaan pasti memiliki keinginan untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja menjadikan keduanya memiliki nilai penting dalam lingkungan perusahaan yang tidak dapat diabaikan. Kualitas kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Iman et al. (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan PT Blue Bird, Tbk

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan yang menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi menunjukkan komitmennya dengan berpartisipasi aktif dalam mengatasi masalah - masalah organisasi di luar tanggung jawab rutin mereka. Hal ini memungkinkan mereka memberikan usaha ekstra untuk mendukung kesuksesan organisasi. Penting untuk diingat bahwa komitmen terhadap organisasi adalah faktor yang berpengaruh pada kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Putra et al. (2022) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan PT Blue Bird, Tbk

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi

Salah satu dampak dari kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan pemimpin untuk memengaruhi anggota dalam sebuah organisasi sehingga mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tersebut. Apabila tingkat komitmen anggota terhadap organisasi tinggi, hal ini akan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan sepenuh hati dan semaksimal mungkin (Wirawan, 2013). *Transformational Leadership* adalah pendekatan kepemimpinan yang dapat memengaruhi keyakinan, nilai, dan harapan para pengikutnya untuk mendorong pengembangan keterampilan, aspirasi yang lebih tinggi, norma nilai yang lebih baik, serta motivasi yang dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka (Mahmud & Sopiha 2022). *Transformational Leadership* menciptakan ikatan antara atasan dengan karyawan sehingga *transformational leadership* dapat membentuk komitmen organisasi karyawan dengan tempat mereka bekerja, hal tersebut akan membuat karyawan menjadi loyal dan memprioritaskan perusahaan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Hal ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Pratama et al. (2020) yang menemukan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi.

H4 : Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja pada Karyawan PT Blue Bird, Tbk.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi

Motivasi adalah hal yang memberikan dorongan bagi individu untuk bekerja dengan semangat, berkolaborasi secara efektif, dan menjunjung tinggi integritas dalam usaha mereka untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong seseorang untuk beraktivitas. Karyawan yang memiliki pandangan yang teguh dan optimis terhadap pekerjaan mereka dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan usaha terbaik. Setiap perusahaan pasti memiliki keinginan untuk mencapai tujuannya. Meningkatnya komitmen organisasi karyawan dalam menjalani peran dalam suatu organisasi akan terjadi ketika karyawan merasa sangat termotivasi dan terhubung dengan tugas-tugas yang mereka lakukan. Motivasi kerja menurut Risky et al. (2019) yaitu suatu faktor yang mampu menginspirasi atau memberikan motivasi dalam menjalankan tugas, sehingga individu dapat bekerja dengan konsentrasi, efisiensi, dan sinergi guna mencapai serta menjalankan kinerja perusahaan dengan sukses. Kualitas kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi serta dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika motivasi kerja terpenuhi, membuat karyawan menjadi senang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga motivasi kerja dapat membentuk komitmen organisasi karyawan dengan tempat mereka bekerja. Hal tersebut akan membuat karyawan menjadi loyal dan memprioritaskan perusahaan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Umar & Norawati (2022) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja sangat efektif dalam peningkatan Komitmen Organisasi karyawan dengan tempat mereka bekerja dan juga dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

H5 : Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Blue Bird, Tbk.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini peneliti memiliki populasi yaitu karyawan Head Office PT Blue Bird, Tbk yaitu berjumlah 172 yang terdiri dari divisi HR, marketing, STO dan IT.

Sampel

Dalam penentuan jumlah sampelnya, maka dipakai rumus Slovin (Siregar, 2013, hlm. 34) antara lain:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Sampel

N = Populasi

e = Batas keseluruhan maksimum yang ditolerir dalam sampel (5%)

Maka didapatkan,

$$n = \frac{172}{1 + 172 (0,05)^2}$$

= 120,27 ~ dibulatkan menjadi 120 responden

Berdasarkan pada perhitungan memakai rumus tersebut, didapatkan jumlah sampelnya sebanyak 120 responden karyawan PT Blue Bird, Tbk. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* berupa *simple random sampling*.

Jenis Data

Data adalah informasi mengenai suatu fenomena. Penelitian ini bergantung pada data berjenis kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka dan dapat diolah secara matematis atau statistik (Raihan, 2017, hlm. 81). Pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi langsung, atau dokumentasi langsung, penyebaran kuesioner dan pengolahan data dilakukan melalui analisis statistik.

Pengumpulan Data

Peneliti harus mengumpulkan data untuk melakukan penelitian dan mendapatkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari karyawan Head Office PT Blue Bird, Tbk dengan cara mengirimkan kuesioner melalui link *Google Forms*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

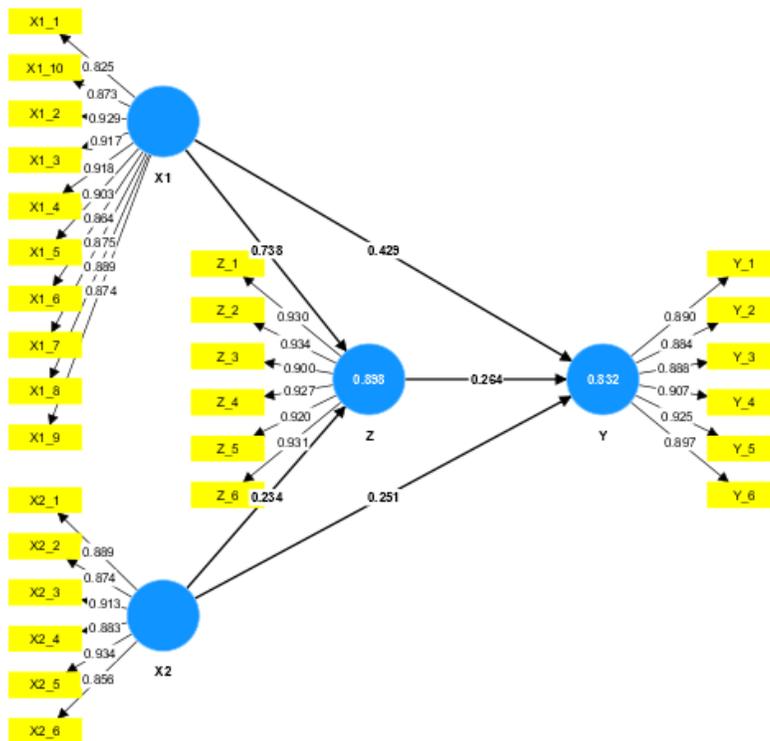
Deskripsi Objek Penelitian

PT Blue Bird adalah sebuah perusahaan transportasi Indonesia yang berbasis di Jakarta. Dalam rangka mendukung operasional bisnisnya, hingga akhir tahun 2021, perusahaan tersebut mengoperasikan lebih dari 20.000 armada dan memiliki sekitar 23.000 tenaga kerja yang beroperasi di 48 pool di 18 kota. Pada awal berdirinya pada tahun 1972, perusahaan ini hanya memiliki 25 unit taksi. Ny. Mutiara Djokosoetono, pendiri perusahaan ini, terinspirasi oleh dongeng Eropa tentang seorang gadis yang berharap dan berdoa untuk kebahagiaan, yang akhirnya terkabul berkat kebaikan seekor burung biru.

Deskripsi Data Responden

Peneliti mengambil 120 responden untuk penelitian ini menggunakan metodologi survei yang mengumpulkan data berdasarkan jenis kelamin dengan persentase 75% wanita dan 25% pria. Karakteristik berdasarkan usia dengan persentase (6,7%), lalu pada rentang usia 41 – 50 tahun sebanyak 0,8% dan pada rentang usia < 51 tahun 0%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, Diploma 3 memiliki 1,7%, kemudian untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 92,5%, lalu untuk responden dengan pendidikan terakhir S2 3,3%, dan untuk responden dengan pendidikan terakhir S3 2,5%. Karakteristik berdasarkan lama bekerja dengan persentase lama bekerja kurang dari 5 tahun 86,7%, kemudian jumlah responden dari karyawan yang memiliki lama kerja 5 – 10 tahun 8,3%, dan jumlah responden dari karyawan yang memiliki lama kerja > 10 tahun 5%.

Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber : Data diolah (2023)

Indikator dianggap valid jika nilai korelasinya melebihi 0,7. Namun, pada penelitian tahap pengembangan, skala pemuatan 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2014, hlm. 39). Berdasarkan hasil gambar diagram konstruk pada gambar diatas, setiap pernyataan dari variabel *Transformational Leadership*, Motivasi Kerja, Kinerja dan Komitmen Organisasi yang memiliki *Loading Factor* dibawah 0,70 akan dihapus. Namun, dari hasil uji validitas didapatkan bahwa seluruh pernyataan dari

indikator penelitian mendapatkan hasil diatas 0,70. Dengan demikian, pernyataan dari masing – masing indikator variabel penelitian ini dapat dipakai untuk tahap analisis berikutnya dikarenakan telah memenuhi syarat minimal yaitu 0,70.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas Konvergen

| | X1 | X2 | Y | Z |
|---|-------|----|---|---|
| Atasan membantu karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh para karyawan | 0,825 | | | |
| Atasan melihat saya mempunyai harapan yang berbeda dengan orang lain | 0,929 | | | |
| Atasan menyelesaikan masalah dengan melihat dari berbagai sudut pandang | 0,917 | | | |
| Atasan mengusulkan cara – cara baru untuk menyelesaikan tugas | 0,918 | | | |
| Atasan menyatakan keyakinannya bahwa tujuan akan tercapai. | 0,903 | | | |
| Atasan saya selalu berbicara optimis tentang masa depan perusahaan | 0,864 | | | |
| Atasan menanamkan rasa bangga kepada karyawan karena telah menjalin hubungan baik dengannya | 0,875 | | | |
| Atasan menunjukkan rasa kekuatan dan kepercayaan diri | 0,889 | | | |
| Atasan menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan perusahaan | 0,874 | | | |
| Atasan mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari suatu keputusan | 0,873 | | | |

| | |
|--|-------|
| Bagi saya menjadi karyawan yang berprestasi akan membuat keluarga dan perusahaan saya bangga | 0,889 |
| Saya bahagia jika saya dapat meraih prestasi di tempat kerja | 0,874 |
| Saya ingin menjadi pekerja yang berprestasi | 0,913 |
| Saya ingin meningkatkan performa kinerja saya | 0,883 |
| Jika saya bekerja secara profesional, maka saya akan mendapatkan prestasi di tempat kerja | 0,934 |
| Jika saya bekerja dengan giat, maka kinerja saya akan semakin meningkat | 0,856 |
| Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien | 0,890 |
| Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu | 0,884 |
| Dengan inisiatif sendiri, saya mulai mengerjakan tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai. | 0,888 |
| Saya berusaha untuk terus memperbarui pengetahuan terkait dengan pekerjaan saya | 0,907 |
| Saya tidak mengeluhkan hal – hal kecil terkait pekerjaan di tempat kerja | 0,925 |
| Saya tidak membicarakan hal – hal negatif dalam pekerjaan dengan orang – orang di luar tempat kerja saya | 0,897 |

| | |
|--|-------|
| Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga | 0,930 |
| Saya membicarakan hal – hal positif tentang tempat saya bekerja dengan orang – orang di luar tempat kerja saya | 0,934 |
| Saya merasa bahwa karyawan harus setia kepada perusahaan | 0,900 |
| Saya merasa perbuatan berpindah – pindah perusahaan sebagai sesuatu yang tidak etis | 0,927 |
| Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang | 0,920 |
| Untuk saat ini, bertahan di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya | 0,931 |

Sumber : Hasil Output Smart PLS. Data diolah (2023)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* diatas 0,7. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,825 untuk butir pernyataan “Atasan membantu karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh para karyawan”, sedangkan nilai paling tinggi adalah sebesar 0,934 untuk butir pernyataan “Jika saya bekerja secara profesional, maka saya akan mendapatkan prestasi di tempat kerja “ dan untuk butir pernyataan “Saya membicarakan hal – hal positif tentang tempat saya bekerja dengan orang – orang di luar tempat kerja saya”. Dengan ini *convergent validity* telah dipenuhi oleh seluruh indikator penelitian dan sejalan dengan teori dari Ghazali (2015) yang menyatakan bahwa dengan menggunakan nilai *loading factor* > 0,7 setiap pernyataan dikatakan valid. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Uji Validitas Diskriminan

| <i>Transformational Leadership (X1)</i> | Motivasi Kerja (X2) | Kinerja (Y) | Komitmen Organisasi (Z) |
|---|---------------------|-------------|-------------------------|
|---|---------------------|-------------|-------------------------|

| | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|
| <i>Transformational Leadership (X1)</i> | 0,887 | | | |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,863 | 0,892 | | |
| Kinerja (Y) | 0,894 | 0,851 | 0,899 | |
| Komitmen Organisasi (Z) | 0,940 | 0,871 | 0,886 | 0,924 |

Sumber : Hasil Output Smart PLS. Data diolah (2023)

Uji validitas karakteristik melalui tabel kriteria *Fornell-Larcker* memiliki nilai lebih besar dari 0,6 pada konstruk masing – masing variabel, seperti terlihat pada tabel diatas. *Transformational Leadership (X1)* memiliki nilai 0,887, *Motivasi Kerja (X2)* memiliki nilai 0,892, *Kinerja (Y)* memiliki nilai 0,899 dan *Komitmen Organisasi (Z)* memiliki nilai 0,924. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel *Transformational Leadership*, *Motivasi Kerja*, *Kinerja* dan *Komitmen Organisasi* adalah valid dan telah memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan.

Akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* juga dapat digunakan untuk menunjukkan validitas pembeda. Nilai yang disarankan lebih besar dari 0,5. Nilai AVE dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Average Variance Extracted (AVE)

| | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|---|---|
| <i>Transformational Leadership (X1)</i> | 0,787 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,795 |
| Kinerja (Y) | 0,808 |
| Komitmen Organisasi (Z) | 0,853 |

Sumber : Hasil Output Smart PLS. Data diolah (2023)

Pada tabel diatas menunjukkan nilai AVE diatas 0,50 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai tertinggi AVE adalah sebesar 0,853 pada variabel *Komitmen Organisasi (Z)*, sedangkan nilai terendah AVE adalah sebesar 0,787

pada variabel *Transformational Leadership* (X1). Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk *Transformational Leadership*, Motivasi Kerja, Kinerja dan Komitmen Organisasi adalah valid.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

| | <i>Composite Reliability</i> |
|---|------------------------------|
| <i>Transformational Leadership</i> (X1) | 0,974 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,959 |
| Kinerja (Y) | 0,962 |
| Komitmen Organisasi (Z) | 0,972 |

Sumber : Hasil Output Smart PLS. Data diolah (2023)

Nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa semua variabel dalam model yang diestimasi sesuai dengan persyaratan. Nilai *Composite Reliability* yang terendah adalah sebesar 0,959 pada Motivasi Kerja, sedangkan yang tertinggi adalah sebesar 0,974 pada *Transformational Leadership*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dikatakan reliabel atau memiliki konsistensi, stabilitas, akurasi dan daya prediksi yang tinggi. Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* dimana output memberikan hasil sebagai berikut :

Cronbach's Alpha

| | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|---|-------------------------|
| <i>Transformational Leadership</i> (X1) | 0,970 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,948 |
| Kinerja (Y) | 0,952 |
| Komitmen Organisasi (Z) | 0,966 |

Sumber : Hasil Output Smart PLS. Data diolah (2023)

Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua formulasi lebih besar dari 0,7. Berdasarkan tabel diatas, *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa semua variabel dalam model yang diestimasi sesuai dengan persyaratan. Nilai *Cronbach's Alpha* yang terendah adalah sebesar 0,948 pada konstruk Motivasi Kerja, sedangkan yang tertinggi adalah sebesar 0,970 pada konstruk *Transformational Leadership*. Maka setiap variabel penelitian dapat dikatakan reliabel atau memiliki konsistensi, stabilitas, akurasi dan daya prediksi yang tinggi.

Model Struktural (*Inner Model*)

R – Square

| | R-Square | R-Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja (Y) | 0,832 | 0,826 |
| Komitmen Organisasi (Z) | 0,898 | 0,896 |

Sumber : Hasil Output Smart PLS. Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *R-Square* variabel Kinerja adalah 0,826 yang menunjukkan bahwa pengaruh *Transformational Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 82,6 % dan 17,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Adapun nilai *R-Square* variabel Komitmen Organisasi adalah 0,896 yang menunjukkan bahwa pengaruh *Transformational Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 89,6 % dan 10,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan nilai *R-Square Adjusted* mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa model penelitian yang digunakan baik, dan dapat dikatakan model penelitian kuat karena $> 0,75$ (Ghozali, 2014).

Path Coefficient

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk model struktural bagian koefisien analisis jalur (*path coefficient*), diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Nilai Koefisien Analisis Jalur

| | Orginal Sampel |
|--|----------------|
| <i>Transformational Leadership</i> (X1) -> Kinerja (Y) | 0,429 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja (Y) | 0,251 |
| Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y) | 0,264 |

Sumber : Hasil Output Smart PLS. Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* antara variabel *Transformational Leadership* (X1) dengan Kinerja (Y) adalah positif yaitu sebesar 0,429 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Transformational Leadership* dengan Kinerja adalah positif. Selanjutnya nilai *original sample estimate* antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) adalah positif yaitu sebesar 0,251 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja adalah positif dan nilai *original sample estimate* antara variabel Komitmen Organisasi (Z) dengan Kinerja (Y) adalah positif yaitu sebesar 0,264 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi (Z) dengan Kinerja (Y) adalah positif.

Specific Indirect Effect

| | Orginal Sampel |
|---|----------------|
| <i>Transformational Leadership</i> (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y) | 0,195 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y) | 0,062 |

Sumber : Hasil Output Smart PLS. Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* antara *Transformational Leadership* (X1) dengan Kinerja (Y) melalui variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah positif yaitu sebesar 0,195 yang menunjukkan bahwa

arah hubungan antara *Transformational Leadership* (X1) dengan Kinerja (Y) melalui variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah positif. Selanjutnya, nilai *original sample estimate* antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) melalui variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah positif yaitu sebesar 0,062 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) melalui variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah positif.

Uji Hipotesis
Uji T-Statistik

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara *Transformational Leadership* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y). Menurut Sarjono & Julianita dalam (Hosfiar et al., 2021) menyatakan bahwa untuk mencari nilai *t-tabel* dilihat dari taraf signifikansi 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$. Maka diketahui $t\text{-tabel} = 1,980$ yang diperoleh dari rumus $df = n - k$ atau $df = 120 - 3 = 117$, kemudian dihubungkan dengan derajat kepercayaan 95% dan derajat kesalahan 5% atau alpha 0,05.

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji signifikansi (Uji t) diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji T-statistik

| | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|---|----------------------------|----------|
| <i>Transformational Leadership</i> (X1) -> Kinerja (Y) | 3.885 | 0,000 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja (Y) | 2.709 | 0,003 |
| Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y) | 2.150 | 0,016 |
| <i>Transformational Leadership</i> (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y) | 9.855 | 0,000 |

| | | |
|---------------------------------|-------|-------|
| Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen | 2.965 | 0,002 |
| Organisasi (Z) -> Kinerja (Y) | | |

Sumber : Hasil Output Smart PLS. Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari nilai t statistik memiliki hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3.885 > 1,980$ dengan nilai tersebut didapatkan arti bahwa *Transformational Leadership* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,000 < 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa *Transformational Leadership* (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, **Hipotesis 1 (H1) diterima**.

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari nilai t statistik memiliki hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.709 > 1,980$ dengan nilai tersebut didapatkan arti bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,003 < 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, **Hipotesis 2 (H2) diterima**.

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari nilai t statistik memiliki hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.150 > 1,980$ dengan nilai tersebut didapatkan arti bahwa Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,016 < 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, **Hipotesis 3 (H3) diterima**.

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari nilai t statistik memiliki hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.855 > 1,980$ dengan nilai tersebut didapatkan arti bahwa *Transformational Leadership* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) yang melalui Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,000 < 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa *Transformational Leadership* (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan melalui variabel Komitmen Organisasi (Z). Dengan demikian, **Hipotesis 4 (H4) diterima**.

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari nilai t statistik memiliki hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.965 > 1,980$ dengan nilai tersebut didapatkan arti bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) yang melalui Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,002 < 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan melalui variabel Komitmen Organisasi (Z). Dengan demikian, **Hipotesis 5 (H5) diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa pengujian terhadap variabel *Transformational Leadership* (X1) memperoleh hasil penganalisisan *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan taraf signifikansi bahwa variabel *Transformational Leadership* terletak pada $t_{\text{hitung}} 3.885 > t_{\text{tabel}} 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,429 yang membuktikan adanya hubungan positif pada variabel *Transformational Leadership* dengan Kinerja. Kemudian, nilai signifikansi *Transformational Leadership* sebesar $0,000 < 0,050$. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) dapat diterima yaitu *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini disokong oleh penelitian, menurut temuan penelitian Ningsih et al. (2023) dan Alfari et al. (2023) yang mengemukakan bahwa *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh signifikan atas Kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja diperoleh hasil dari analisis *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan tingkat signifikansi bahwa variabel Motivasi Kerja berada pada $t_{\text{hitung}} 2.709 > t_{\text{tabel}} 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,251 yang menunjukkan bahwa arah hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja adalah positif. Kemudian, nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar $0,003 < 0,050$. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H2) dapat diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Iman et al. (2023) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa pengujian terhadap variabel Komitmen Organisasi diperoleh hasil dari analisis *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan tingkat signifikansi bahwa variabel Komitmen Organisasi berada pada $t_{\text{hitung}} 2.150 > t_{\text{tabel}} 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,264 yang menunjukkan bahwa arah hubungan variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja adalah positif. Kemudian, nilai signifikansi Komitmen Organisasi sebesar $0,016 < 0,050$. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H3) dapat diterima yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Putra et al. (2022) dan Bilqis et al. (2022) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa pengujian terhadap *Transformational Leadership* terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi diperoleh hasil dari analisis *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan tingkat signifikansi bahwa variabel *Transformational Leadership* berada pada $t_{\text{hitung}} 9.855 > t_{\text{tabel}} 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,195 yang menunjukkan bahwa arah hubungan variabel *Transformational Leadership* dengan Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi adalah positif. Kemudian, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Hasil ini

menunjukkan bahwa Hipotesis (H4) dapat diterima yaitu *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi. Hal ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Pratama et al. (2020), *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa pengujian terhadap Motivasi Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi diperoleh hasil dari analisis *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan tingkat signifikansi bahwa variabel Motivasi Kerja berada pada $t\text{-hitung } 2.965 > t\text{-tabel } 1,980$. Nilai *original sample estimate* adalah positif 0,062 yang menunjukkan bahwa arah hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi adalah positif. Kemudian, nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,050$. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H5) dapat diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja yang dimediasi Komitmen Organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Umar & Norawati (2022) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan terkait variabel *transformational leadership*, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pada PT Blue Bird, Tbk. Pada variabel *transformational leadership* memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Blue Bird, Tbk. Kemudian, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Blue Bird, Tbk. Selanjutnya, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lalu, variabel *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT Blue Bird, Tbk. Terakhir,, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT Blue Bird, Tbk.

Dalam melakukan penelitian masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti. Kekurangan dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut: Adanya perbedaan pemahaman responden saat mengisi butir pernyataan kuisioner penelitian. Namun untuk mengatasinya, banyak pegawai yang melakukan konfirmasi ulang menanyakan butir pernyataan yang kurang dipahaminya

melalui kontak langsung. Kemudian, Dalam pengisian kuesioner membutuhkan beberapa hari untuk mendapatkan jumlah yang diinginkan karena banyaknya karyawan memiliki waktu yang berbeda-beda untuk mengisi kuesioner ini. Namun untuk mengatasinya, peneliti dibantu oleh HR Manajer untuk mengingatkan kepada para karyawan agar mengisi kuesioner penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. , & T. S. (2020). *Human Resources Management Practice* (15 th).
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., & Taruli Pebrina, E. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2).
<https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Benyamin Richard. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Manajemen*, 6.
- Eka Putra Nabilah dan Fitri Zabaldi. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Pekanbaru. *Manajemen*, 13.
- Iqbal Arraniri, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mahmud, & Sopiah. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*. 7(3).
- Maria. (2018). Kinerja Karyawan . *Manajemen*.
- Risky Nur Adha, N. Q. A. H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Penelitian Ipteks*, 4.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Rivai, A. (2020a). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Robbins & Judge. (2017). *Transformational Leadership*.
- Rokhim, D. F. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengurusan STNK Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.

- Sahadi. (2018). *Kinerja dan Komitmen Seorang Manajer (pertama)*. Teknosian.
- Sedarmayanti. (2016). *Prinsip Motivasi Kerja*. Bandung. Refika Aditama.
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen*.