

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

DWI PRAYOGI

dprayogi705@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze and find out the effect of transformational leadership and organizational commitment on work motivation and employees' performance at PT. Prana Argentum Corporation. Moreover, the research was descriptive-quantitative. The data collection technique used purposive sampling. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Furthermore, the data analysis technique used Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 3.0. The result of concluded that both transformational leadership and organizational commitment had a significant effect on the employees' performance at PT. Prana Argentum Corporation. Additionally, both transformational leadership and organizational commitment had a significant effect on the work motivation at PT. Prana Argentum Corporation. In addition, work motivation had a significant effect on the employees' performance at PT. Prana Argentum Corporation. Likewise, transformational leadership had a significant effect on employees' performance through work motivation. Similarly, organizational commitment had a significant effect on employee' performance through work motivation.

Keywords: *transformational leadership, organizational commitment, work motivation, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif. Sampel penelitian ini didapat dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sejumlah 50 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan program *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin cepat dalam era globalisasi sekarang. Kemajuan yang semakin pesat menyebabkan arus komunikasi dan informasi menjadi sangat cepat. Setiap perusahaan maupun organisasi dituntut untuk terus maju dan berkembang demi keberlangsungan dan kelancaran kegiatan perusahaannya. Salah satu unsur yang berperan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik bukanlah merupakan suatu pilihan, namun merupakan suatu keharusan bagi organisasi jika ingin berkembang dan memiliki daya saing. Perusahaan harus terus berinovasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan

organisasi (Mangkunegara, 2016:7). Dalam hal ini sumber daya manusia disebut sebagai pegawai atau karyawan yang telah diberi tugas untuk bekerja sebaik dan semaksimal mungkin juga butuh motivasi kerja yang membangun serta imbalan yang layak untuk dapat membangkitkan semangat kerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kemajuan serta tercapainya tujuan organisasi

Pencapaian tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawannya karena segala aktivitas yang ada pada organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan positif dari karyawan. Untuk memaksimalkan dan memelihara kinerja karyawan yang baik, terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.

PT Prana Argentum Corporation merupakan perusahaan Cargo, Marine Surveyor dan Fumigasi, serta Jasa Laboratorium Independen yang berlokasi di Jl. Ikan Mungsing V no. 75-77, Tanjung Perak Surabaya. PT Prana Argentum Corporation memberikan segala kemampuan dan dedikasinya bersama *stakeholder* dan di dukung oleh tenaga profesional yang telah berpengalaman di bidang Fumigasi maupun Surveyor Independen. Sumber daya manusia pada PT Prana Argentum Corporation merupakan aset utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, diperlukan perhatian khusus dalam pengelolaan para pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT Prana Argentum Corporation (2023)

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja (Hari)	Tidak Masuk Tanpa Izin (orang)	Datang Terlambat (orang)	Total	Persentase (%)
Januari	50	25	7	20	27	2,16
Februari	50	24	17	23	40	3,33
Maret	50	25	21	27	48	3,84
April	50	17	23	22	45	5,29
Mei	50	26	26	21	47	3,61

Sumber: PT Prana Argentum Corporation, diolah 2023

Berdasarkan fenomena tersebut, perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak bisa berjalan dengan baik jika karyawan tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan oleh pemimpinnya. Perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri hingga seluruh karyawan mampu untuk menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Maka dari itu, pemimpin harus mampu menjadi motor penggerak serta memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk para karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Definisi lainnya, kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai seorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan merupakan dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, pengharapan, motivasi individu serta penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap hasil kerja masing-masing individu.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah kepemimpinan perusahaan. Suhermin *et.al.*, (2024) menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi dalam kepemimpinan merupakan suatu keharusan dalam menghadapi gelombang transformatif Industri 4.0. Menurut Robbins dan Judge (2017:262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para

pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayudi (2020) dan penelitian Krisnawati (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Priansa (2016:233), menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan komitmen organisasi menurut Sopiah (2008:155) adalah derajat yang mana para karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal, *et.al.*, (2023) dan Rajagukguk (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Surohmat dan Istiyani (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan.

Selain kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, motivasi kerja juga dibutuhkan sebagai pendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Ferdinatus (2020:3) motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Sedangkan motivasi menurut Pratiwi (2019) menyatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Motivasi merupakan aspek penting yang harus dimiliki setiap individu, khususnya bagi seorang pimpinan, karena seorang pimpinan bekerja dengan dan melalui orang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bana (2016) dan Wahyuni (2015) yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Begitu pula dengan hasil penelitian pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dilakukan oleh Tambrin (2018) yang memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Sedangkan penelitian Gultom *et.al.*, (2023) menyatakan bahwa kelincahan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2017:262) adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan serta mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Sodikin (2017:163) mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran kepercayaan dan nilai pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya. kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki sifat sosial yang tinggi dan peduli akan kebaikan bersama. Menurut Kinicki dan Kreitner (2008:359) indikator yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional adalah: a). Memiliki kemampuan yang

patut di contoh b). Bisa memberikan motivasi dan inspirasi c). Mampu memberikan stimulus intelektual d). Memiliki kepekaan individu.

Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:71) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Wibowo (2017:430) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibat dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Menurut Bangun (2014:312) indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: a).Komitmen afektif b). Komitmen berkelanjutan c). Komitmen normatif.

Motivasi

Pada dasarnya setiap individu membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi kerja merupakan salah satu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja. Menurut Hosnowati (2016) indikator yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: a). Kebutuhan fisiologis b). Kebutuhan keselamatan c). Kebutuhan sosial d). Kebutuhan akan penghargaan e). Aktualisasi diri.

Kinerja Karyawan

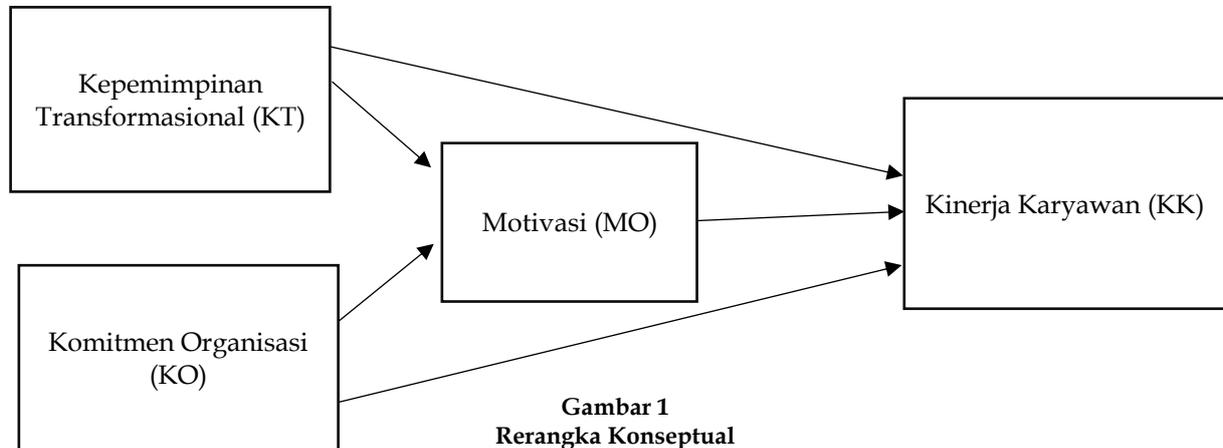
Menurut adalah Kasmir (2016:181) Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang diukur dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Robbins (2016:260) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: a). Kualitas kerja b). Kuantitas c). Ketepatan waktu d). Efektivitas e). Kemandirian.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Prayudi (2020) dan diperkuat oleh penelitian Krisnawati (2019) yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitasari (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Rizal, et.al., (2023) dan diperkuat oleh penelitian Rajagukguk (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surohmat dan Istiyani (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Krisnawati (2019) dan diperkuat oleh penelitian Bana (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Keempat, Tambrin (2018) dan diperkuat oleh penelitian Kristine (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kelima, Prayudi (2020) dan diperkuat oleh penelitian Krisnawati (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adha, et.al.,(2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Keenam, Bana (2016) dan diperkuat oleh penelitian Krisnawati (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Ketujuh, Tambrin (2018) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sodikin (2017:163) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran kepercayaan dan nilai pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya. Sunyoto dan Burhanudin (2015:84) menjelaskan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya merupakan faktor dominan yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena seorang pemimpin berperan sebagai koordinator, motivator, serta katalisator yang akan membawa organisasi dalam mencapai keberhasilan. Jika seorang pemimpin mampu memberikan arahan yang baik kepada karyawannya, maka akan timbul optimisme dalam pribadi karyawan yang dapat meningkatkan mutu kinerjanya.

H₁ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (dalam Busro, 2018:71), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi serta mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya. Jika karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan terkait dengan tugas yang dikerjakan, maka karyawan tersebut akan merasa diakui sebagai bagian dari organisasi yang di mana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa diakui dan menjadi bagian dari sebuah organisasi di tempat mereka kerja, maka ketika itu pula mereka dapat memberikan kontribusi dan berperan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang akan mempengaruhi kinerjanya.

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, organisasi sangatlah membutuhkan sosok seorang individu yang berkuasa, mampu mengendalikan, mengatur, serta mempengaruhi lingkungan sosial di sekitarnya dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Menurut Keith dan Davis (2011:3-4) Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam hal ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan atau hubungan yang kuat. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang membuat para pengikutnya menghormati, mengagumi dan memercayainya. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional juga dapat mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, serta mampu menggugah semangat tim dalam berorganisasi melalui penumbuhan rasa optimisme dan rasa antusiasme. Dengan adanya motivasi, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhinya. Tanpa ada tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja. Oleh karena itu, diperlukan keberadaan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dan dukungan kepada para bawahan untuk bisa melakukan aktivitas-aktivitas kerja secara lebih optimal sehingga tercapai suatu kinerja pegawai yang maksimal.

H₃ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja

Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Organisasi merupakan suatu pola kerja yang sangat kompleks yang di dalamnya terdapat beberapa unsur pendukung yang berguna untuk kelancaran organisasi. Salah satu unsur pendukung tersebut adalah sumber daya manusia atau sering disebut sebagai karyawan. Agar bisa berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, karyawan harus mampu mempunyai komitmen kerja yang tinggi. Menurut Rivai (2006:248) komitmen kerja karyawan adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya didalam organisasi itu. Jadi, apabila karyawan berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat serta berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

H₄ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan motivasi kerja yang diterapkan karyawan didalam organisasi. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dari beberapa faktor lainnya terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja yang tepat seperti mengadakan pelatihan serta didukung dengan tingkat kemampuan yang baik dapat memacu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal (Sinambela, 2018:483). Motivasi kerja menjadi daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang karyawan yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka motivasi kerjanya akan meningkat. Secara singkat dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Jika motivasi karyawan tinggi, maka kerjanya pun tinggi. Begitupun sebaliknya.

H₅ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pada dasarnya setiap individu membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi kerja merupakan salah satu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dari beberapa indikator faktor lainnya terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2018:484) pemberian motivasi kerja yang tepat seperti mengadakan pelatihan serta didukung dengan tingkat kemampuan yang baik dapat memacu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal. Sunyoto dan Burhanudin (2015:84) menjelaskan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya merupakan faktor dominan yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena seorang pemimpin berperan sebagai koordinator, motivator, serta katalisator yang akan membawa organisasi dalam mencapai keberhasilan. Jika seorang pemimpin mampu memberikan arahan yang baik kepada karyawannya, maka akan timbul optimisme dalam pribadi karyawan yang dapat meningkatkan mutu kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik dapat membuat seseorang bekerja lebih optimal melalui keberadaan motivasi sebagai penggerak.

H₆ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Suhermin *et.al.*, (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang mengacu pada penilaian atau evaluasi hasil dan pencapaian individu, tim, organisasi, atau sistem dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hamali (2018:133) menjelaskan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar seperti mendapatkan kesejahteraan (gaji, tunjangan dan insentif), peningkatan karir yang diterapkan dalam pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mathis (dalam Busro, 2018:71), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi serta mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya. Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan tingginya komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan berdampak baik pada kinerja karyawan.

H₇ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif. Menurut Arikunto (2008:282) menjelaskan bahwa kuantitatif deskriptif didesain untuk mendeskripsikan gambaran atau fenomena terkait suatu keadaan secara faktual mulai dari pengumpulan data, menganalisis data, dan sampai hasil dengan menggunakan angka dan perhitungan statistika. Menurut Sugiyono (2016:135) Populasi merupakan ruang lingkup yang mencakup subjek dan objek yang menunjukkan ciri dengan karakteristik kualitas atau kuantitas serta beberapa ciri yang disusun oleh penelitian itu sendiri. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Prana Argentum Corporation sejumlah 86 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, termasuk penggunaan teknik *non-probability sampling*, salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan yakni *purposive sampling*. Menurut Sugiyono(2018:85), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sama seperti yang ditetapkan oleh penulis. Dengan demikian, sampel yang dipilih sengaja diidentifikasi sebanyak berdasarkan kriteria jabatan tertentu yaitu : a). Karyawan yang bekerja di bidang administrasi, marketing, teknisi dan umum b). Karyawan yang bekerja diatas satu tahun c). Karyawan yang pendidikan terakhir SLTA, Diploma, S1. Berdasarkan dua kriteria diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 50 orang karyawan PT Prana Argentum Corporation untuk diambil persesinya.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja dibidang administrasi, marketing, teknisi dan umum pada PT Prana Argentum Corporation. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala likert dan kuesioner diberikan secara langsung kepada karyawan PT Prana Argentum Corporation. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer, yang dimana peneliti mendapatkan data responden melalui sebar kuesioner yang kemudian diisi oleh responden sebagai bentuk jawaban. Sumber data yang digunakan oleh peneliti diperoleh langsung dari karyawan PT Prana Argentum Corporation.

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan Transformasional (KT)

Kepemimpinan transformasional merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya yang bersifat terbuka serta mampu menumbuhkan rasa optimisme dalam diri karyawan saat menjalankan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. Untuk mengukur Kepemimpinan Transformasional merujuk Kinicki dan Kreitner (2008:359) indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut: a). Memiliki kemampuan yang patut untuk dicontoh b). Bisa memberikan motivasi c). Mampu memberikan stimulus intelektual d). Memiliki kepekaan individu.

Komitmen Organisasi (KO)

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi pada PT Prana Argentum Corporation. Hal tersebut adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik, serta komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan. Untuk mengukur Komitmen Organisasi merujuk pada Bangun (2014:312) menyatakan ada beberapa indikator komitmen organisasi yakni sebagai berikut: a).Komitmen Afektif b).Komitmen Berkelanjutan c).Komitmen Normatif.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis karyawan PT Prana Argentum Corporation guna mengerahkan kemampuan dan meningkatkan usahanya serta gigih dalam menghadapi suatu masalah. Untuk mengukur Motivasi Kerja merujuk pada penelitian Hosnawati (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, sebagai berikut: a). Kebutuhan Fisiologis b). Kebutuhan Keselamatan c). Kebutuhan Sosial d). Kebutuhan akan Penghargaan e). Aktualisasi Diri

Kinerja Karyawan (KK)

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan, yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan, PT Prana Argentum Corporation perlu adanya indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan merujuk pada Robbins (2016:260), indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur tingkat kinerja pegawai, berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan: a). Kualitas Kerja b). Kuantitas c). Ketepatan Waktu d). Efektivitas e). Kemandirian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menjadi suatu alat ukur sah (*valid*) atau tidaknya sebuah kuesioner yang diajukan terhadap responden.

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (KT)			
KT1	0,830		Valid
KT2	0,835		Valid
KT3	0,879		Valid
KT4	0,857		Valid
Komitmen Organisasi (KO)			
KO1	0,897		Valid
KO2	0,769		Valid
KO3	0,794		Valid
		0,230	
Motivasi Kerja (MK)			
MK1	0,914		Valid
MK2	0,726		Valid
MK3	0,842		Valid
MK4	0,926		Valid
MK5	0,936		Valid
Kinerja Karyawan (KK)			
KK1	0,880		Valid
KK2	0,740		Valid
KK3	0,769		Valid
KK4	0,779		Valid
KK4	0,906		Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat menyatakan hasil uji validitas instrumen dari variabel Kepemimpinan Transformasional (KT), Komitmen Organisasi (KO), Motivasi Kerja (MK) dan Kinerja Karyawan (KK) keseluruhannya dinyatakan *valid*, karena rhitung \geq rtabel.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 3
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (KT)	0,871	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,758	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,919	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,874	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil bahwa setiap pernyataan dari indikator Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai 0,871, Komitmen Organisasi memiliki nilai 0,758, Motivasi Kerja memiliki nilai 0,919, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,874. Semua variabel menghasilkan jawaban yang dapat diandalkan atau reliabel.

Analisis dengan *Partial Least Square (PLS)*

Analisis dalam penelitian ini menggunakan *partial least square (PLS)* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Menurut Jogiyanto (2011:70) uji validitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan instrumen secara menyeluruh dan mendasar pada indikator-indikator yang telah disusun bahwa data tersebut bisa dikatakan valid atau tidak.

a. Uji Validitas Konvergen

Menurut Jogiyanto (2011:70) menjelaskan bahwa uji validitas konvergen merupakan suatu uji yang berkaitan dengan pengukuran variabel yang berkorelasi dengan nilai besar.

Tabel 4

Hasil *Outer Loading*

Indikator	Kepemimpinan Transformasional (KT)	Komitmen Organisasi (KO)	Motivasi Kerja (MK)	Kinerja Karyawan (KK)	Keterangan
KT1	0,800				Valid
KT2	0,833				Valid
KT3	0,876				Valid
KT4	0,881				Valid
KO1		0,922			Valid
KO2		0,730			Valid
KO3		0,800			Valid
MK1			0,925		Valid
MK2			0,711		Valid
MK3			0,830		Valid
MK4			0,929		Valid
MK5			0,945		Valid
KK1				0,907	Valid
KK2				0,750	Valid
KK3				0,732	Valid
KK4				0,742	Valid
KK5				0,931	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan *SmartPLS* menunjukkan bahwa

indikator-indikator yang tertulis dalam tabel 14 yang meliputi Kepemimpinan Transformatif (KT), Komitmen Organisasi (KO), Motivasi Kerja (MK), dan Kinerja Karyawan (KK) seluruhnya telah memenuhi syarat *Loading Factor* $\geq 0,7$, sehingga data dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Diskriminan

Pada pengujian validitas diskriminan ini dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cross loading* dimana pada perhitungan *cross loading* menggunakan *SmartPLS 3.0*, apabila indikator setiap variabel yang digunakan harus memiliki nilai $\geq 0,7$. Maka dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil *Cross Loading*

Indikator	Kepemimpinan Transformatif (KT)	Komitmen Organisasi (KO)	Motivasi Kerja (MK)	Kinerja Karyawan (KK)	Keterangan
KT1	0,800	0,426	0,336	0,327	Valid
KT2	0,833	0,591	0,460	0,469	Valid
KT3	0,876	0,581	0,423	0,419	Valid
KT4	0,881	0,730	0,599	0,565	Valid
KO1	0,546	0,922	0,925	0,876	Valid
KO2	0,891	0,730	0,590	0,572	Valid
KO3	0,388	0,800	0,688	0,750	Valid
MK1	0,546	0,922	0,925	0,876	Valid
MK2	0,365	0,603	0,711	0,734	Valid
MK3	0,391	0,693	0,830	0,749	Valid
MK4	0,550	0,822	0,929	0,878	Valid
MK5	0,541	0,902	0,945	0,923	Valid
KK1	0,455	0,836	0,913	0,907	Valid
KK2	0,388	0,800	0,688	0,750	Valid
KK3	0,401	0,548	0,651	0,732	Valid
KK4	0,379	0,560	0,641	0,742	Valid
KK5	0,567	0,902	0,953	0,931	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari hasil *cross loading* pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya. Pengujian validitas diskriminan diukur dengan membandingkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Kriteria nilai AVE untuk dinyatakan dapat diterima dan valid adalah $\geq 0,5$.

c. AVE (*Average Variance Extracted*)

AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan sebagai bentuk pengujian untuk mendukung atas dilakukannya uji validitas diskriminan yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga nantinya uji validitas diskriminan dinyatakan sepenuhnya valid jika sudah melalui pengujian AVE (*Average Variance Extracted*).

Tabel 6
Hasil AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	(<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif	0,720	Valid
Komitmen Organisasi	0,674	Valid
Motivasi Kerja	0,761	Valid
Kinerja Karyawan	0,668	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk masing-

masing variabel Kepemimpinan Transformasional (KT), Komitmen Organisasi (KO), Motivasi Kerja (MK), dan Kinerja Karyawan (KK) yang diuji memiliki nilai sebesar $\geq 0,5$, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur oleh uji AVE.

Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hasil Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,872	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,756	Reliabel
Motivasi Kerja	0,919	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 7 setiap variabel Kepemimpinan Transformasional (KT), Komitmen Organisasi (KO), Motivasi Kerja (MK), dan Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$, sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian Model Struktural Pengaruh Langsung

Kriteria nilai pengaruh langsung antar variabel yang dinyatakan berpengaruh positif atau negatif. Pengujian tersebut dibuktikan dengan melihat nilai original sampel pengaruh langsung yang telah diolah peneliti. Berikut hasil pengujian menggunakan *software SmartPLS 3.0*:

Tabel 8
Hasil Original Sample

Variabel	Original Sample	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Karyawan	0,176	Positif
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	1,000	Positif
Kepemimpinan Transformasional → Motivasi Kerja	0,184	Positif
Komitmen Organisasi → Motivasi Kerja	1,045	Positif
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,958	Positif

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan arah hubungan antar variabel pada *Inner Model*, sehingga a). Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 0,176. Hal ini memiliki arti bahwa jika Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat b). Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 1,000. Hal ini memiliki arti bahwa jika Komitmen Organisasi mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat c). Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 0,184. Hal ini memiliki arti bahwa jika Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan, maka Motivasi Kerja juga akan meningkat. d). Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 1,045. Hal ini memiliki arti bahwa jika Komitmen Organisasi mengalami peningkatan, maka Motivasi Kerja juga akan meningkat. e). Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 0,958. Hal ini memiliki arti bahwa jika Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

b. Pengujian Model Struktural Pengaruh Tidak Langsung

Merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh antar variabel multi jalur. Kriteria nilai *original sample* pengaruh tidak langsung antar variabel multi jalur. Berikut hasil pengujian menggunakan *software SmartPLS 3.0*:

Tabel 9
Hasil *Original Sample*

Variabel	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,176	Positif
Komitmen Organisasi → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	1,000	Positif

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 besaran nilai pengaruh tidak langsung antar variabel multi jalur tersebut dapat disimpulkan bahwa a). Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dengan besaran nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,176. Hal tersebut membuktikan bahwa jika Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja. b). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dengan besaran nilai pengaruh tidak langsung sebesar 1,000. Hal tersebut membuktikan bahwa jika Komitmen Organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja dengan 2. didukung juga meningkatnya Kinerja Karyawan.

1. Pengujian R-Square

Uji *R-Square* berfungsi untuk mengukur variabel independen terhadap variabel intervening dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel intervening terhadap variabel dependen. Kriteria nilai *R-Square* dikatakan lemah apabila nilai *R-Square* $\geq 0,25$ x $< 0,5$, dan kriteria nilai *R-Square* dikatakan moderat jika nilai *R-Square* $\geq 0,5$ x $< 0,75$, serta nilai kriteria *R-Square* dikatakan kuat jika nilai *R-Square* $\geq 0,75$.

Tabel 10
Hasil *R-Square*

Variabel	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,917	Kuat
Motivasi Kerja	0,853	Kuat

Sumber: Data Diolah, 2024

Setelah dilakukan pengujian dengan *SmartPLS* ditemukan bahwa Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,917 yang termasuk dalam kategori "Kuat" dengan range nilai $\geq 0,75$ yang artinya Kepemimpinan Transformasional (KT) dan Komitmen Organisasi (KO) mampu menjelaskan hubungannya dengan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 91,7%. Sedangkan Motivasi Kerja (MK) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,853 yang termasuk dalam kategori "Kuat" dengan range nilai $\geq 0,75$ yang artinya Kepemimpinan Transformasional (KT) dan Komitmen Organisasi (KO) mampu menjelaskan hubungannya dengan Motivasi Kerja (MK) sebesar 85,3%.

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Siginifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan

nilai signifikan yaitu sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, maka kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional dengan nilai paling tinggi 4,36 yang menyatakan bahwa pimpinan pada PT Prana Argentum Corporation memiliki jiwa kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan dari PT Prana Argentum Corporation dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Pimpinan juga tidak membedakan karyawannya, dimana semuanya mendapatkan perhatian yang sama. Dengan demikian, adanya sikap kepemimpinan transformasional yang baik, dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Bass (dalam Magdalena, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang dimana pemimpin memotivasi bawahan atau karyawannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semua dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Seorang pimpinan transformasional dapat mengerti kebutuhan karyawannya kemudian memotivasi mereka (karyawan) untuk memaksimalkan potensi dalam diri karyawan. Apabila seorang pimpinan mampu memberikan arahan yang baik terhadap karyawannya, maka akan timbul optimisme dalam pribadi karyawan yang dapat meningkatkan mutu kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayudi (2020) dan penelitian Krisnawati (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil tanggapan responden mengenai komitmen organisasi dengan nilai paling tinggi 4,20 yang menyatakan bahwa karyawan sangat berkomitmen pada PT Prana Argentum Corporation, dan jika keluar atau melanggar aturan akan menjadi tidak etis bagi pribadi karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan organisasi untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam perusahaan. Sikap atau tingkah laku karyawan pada perusahaan berupa loyalitas tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi telah terwujud dan hal tersebut akan berdampak positif terhadap perusahaan karena akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sopiah (2008:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana para karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting, karena saat perusahaan mengalami kesulitan mencari sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, *et.al.*, (2023) dan Rajagukguk (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Prana Argentum

Corporation. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, maka kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional dengan nilai paling tinggi 4,36 yang menyatakan bahwa pimpinan pada PT Prana Argentum Corporation memiliki jiwa kepemimpinan yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil penelitian tersebut memberikan informasi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap motivasi karyawan. Artinya adalah semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2017 :262) adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan serta mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Dimana ketika seorang pimpinan mempunyai sikap yang baik dan dapat memberikan contoh atau menginspirasi kepada karyawannya, nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bana (2016), Evi (2015), dan Novianti (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Prana Argentum Corporation. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil tanggapan responden mengenai komitmen organisasi dengan nilai paling tinggi 4,20 yang menyatakan bahwa karyawan sangat berkomitmen pada PT Prana Argentum Corporation dan mampu menumbuhkan motivasi kerja karena rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasi berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan jika karyawan merasa diperlukan dan karyawan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pada diri karyawan. Perlakuan perusahaan dan kebijakan perusahaan akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap PT Prana Argentum Corporation. Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan karyawan memiliki tujuan positif dan memiliki performa yang bagus untuk organisasinya (Handoko 2011:384). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambrin (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kelima pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja dengan nilai paling tinggi 4,24 yang menyatakan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum

Corporation. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi kerja merupakan salah satu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, *et.al.*, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Prana Argentum Corporation. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, maka kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan hipotesis keenam pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai peran dalam mempengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Prana Argentum Corporation. Dimana ketika seorang pimpinan mempunyai sikap yang baik dan dapat memberikan contoh atau menginspirasi kepada karyawannya, nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dari sikap tersebut, dapat memotivasi kerja dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang maksimal. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh motivasi kerja diantaranya dilakukan oleh Bana (2016) dan Wahyuni (2015) yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Prana Argentum Corporation. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan hipotesis ketujuh pada penelitian ini dapat diterima. Komitmen organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting, karena saat perusahaan mengalami kesulitan mencari sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasi adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik, serta komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan.

Hamali (2018: 133) menjelaskan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar seperti mendapatkan kesejahteraan (gaji, tunjangan dan insentif), peningkatan karir yang diterapkan dalam pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian terdahulu yang meneliti

mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dilakukan oleh Tambrin (2018) yang memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut : 1). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prana argentum Corporation 2). Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prana argentum Corporation 3). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT Prana argentum Corporation 4). Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT Prana argentum Corporation 5). Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prana argentum Corporation. 6). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Prana argentum Corporation. 7). Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Prana argentum Corporation.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan pada penelitian ini yakni data yang dihasilkan hanya berasal dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan adanya wawancara atau *interview*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT Prana argentum Corporation sebagai objek penelitian dan juga bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran - saran sebagai berikut : 1). Diharapkan agar pimpinan PT Prana Argentum Corporation dapat menjaga dan meningkatkan jiwa kepemimpinan transformasional dengan baik, profesional dan bijaksana, sehingga karyawan mendapatkan contoh panutan dan masukan sesuai dengan yang mereka harapkan. 2). Diharapkan kepada PT Prana Argentum Corporation untuk lebih meningkatkan kondisi organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olah raga ataupun kegiatan lainnya. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya untuk tetap dan selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki komitmen organisasi dalam diri karyawan. Dengan demikian. Kinerja Karyawan akan lebih meningkat lagi dan jika Kinerja Karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya dalam bekerja. 3). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan teknik pengumpulan data selain menggunakan kuesioner, contohnya antara lain yakni dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, sehingga hasil penelitian yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Jogiyanto. 2011. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Bana, A. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 3(1) : 1 – 16.
- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Davis, Keith dan J. W. Newstrom. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Evi, N. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3(9) : 2337-2357.
- Farida, S, I., M. Iqbal., dan A. Kurniasih. 2016. Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan*. 46(1) : 121 – 134.
- Ferdinatus, T. 2020. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gultom, J., Budiyanto, dan Suhermin. 2023. Multidimensional Leadership Moderates The Influence Of Motivational Agility And Self-Confidence In Abilities On Civil Servant Performance in West Kotawaringin, Central Kalimantan. *Journal of Social Sciences* 2(10):903-911
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartono dan Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, M. S. P 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hosnawati, H. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*. 4(3) : 341-357.
- Krisnawati, N, M., A. D. Widayani., dan A. S. Saraswati. 2019. Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. *Jurnal Denpasar*. 5(2) : 532 – 544.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kristine, E. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*. 14(2) : 384 – 401.
- Kreitner, R. dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*.. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. 2016. *Motivation and Personality*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Novianti, R. 2017. Peran Mediasi Motivasi Kerja atas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. MNC Skyvision tbk. Cabang Surabaya). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 2(3): 22-40.
- Pratiwi. 2019. Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. 5(1) : 126-140.

- Prayudi, A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*. 6(2) : 63 – 72.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Puspitasari, M., dan N. Oktarina. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*. 7(1) : 316 – 328.
- Rajagukguk, P. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada PT Challenger Tangerang). *Ecodemica*. 4(1) : 23 – 31.
- Rizal, M., A. H. Vanni, dan L. Lisda. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 5(3) : 1126 – 1140.
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan M. Coulter. 2016. *Manajemen*. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga : Jakarta
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sodikin, D, P. Djaka, dan S. Adia. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhermin, G. Kurniawan., A.T. Bon, dan R.B Sulistyan. 2023. Performance Improvement Model: Commitment Development Based On Empowering And Organizational Learning. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 7(3) : 373 – 393
- Suhermin, R. Rahayu, M. Zahro, W. S. Shabrie, dan O.A.Suryawirawan. 2024. Employee Performance In The Nexus Of Leadership Agility, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment And Readiness For Change. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (JEBIK)* 13(1):67-88
- Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Surohmat dan Y. Istiani. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal kewarganegaraan*. 6(3) : 5656 – 5661.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tambrin, M. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Upt Crew Ka Surabaya Kota PT. Kai Daop Viii Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneurship*. 4(2) : 124 -149.
- Wahyuni, I. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 3 (2): 135-141.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.