

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. X

Zahra Rizqiyah

Universitas Pelita Bangsa

Email: Rizqiyahzahra631@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 1 Bulan : Januari Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to analyze the impact of transformational leadership style and work motivation on employee performance through organizational commitment at PT. X. Employee performance is a key factor in achieving organizational goals, thus requiring leadership that can motivate and develop employees' potential. This research employs a quantitative approach with a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees in the production department of PT. X, with 50 respondents. The data analysis technique used was quantitative analysis. The results show that both transformational leadership style and work motivation have a positive and significant impact on employee performance, both directly and indirectly through organizational commitment. These findings emphasize that organizational commitment plays a mediating role in strengthening the relationship between transformational leadership and work motivation on employee performance.</i></p> <p>Keyword: Transformational Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance</p>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. X. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan kepemimpinan yang mampu memotivasi dan mengembangkan potensi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan departemen produksi PT. X dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan Transformasional harus memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu individu maupun organisasi dengan memperbaiki kembali karakter diri individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (Aditya et al., 2025).

Tugas seorang pimpinan di dalam perusahaan merupakan pengelolaan sumber daya manusia, dimana seorang pemimpin harus memahami bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia dan menjadi faktor utama dalam perusahaan, perusahaan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen perusahaan. keputusan yang sudah dibuat oleh pemimpin sangat memiliki dampak yang signifikan terhadap aktivitas dan berkelanjutan perusahaan, serta sangat berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Menurut (John P. Kotter et al., 2023). Dengan mempertimbangkan berbagai dimensi Kinerja Karyawan, dalam kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif, dengan indikatornya yaitu ketelitian, keandalan, ketetapan, waktu, kepuasan kerja, jalinan kerja sama, kekompakan, kemandirian dan kemampuan dalam bekerja. berdasarkan dari penjelasan diatas dan beberapa uraian indikator diatas, kinerja dapat diartikan sebagai hasil akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan yang sudah direncanakan dan dilakukan pada waktu serta tempat tertentu oleh

Kajian Teori

1.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi melalui idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Marnis Atmojo et al. menunjukkan pengaruh transformasional leadership terhadap organizational commitment dan employee performance.

1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan, mempertahankan, dan memberi energi perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan hasil kerja.

1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sehingga dapat dinilai efektivitas pekerjaannya. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan **pendekatan kuantitatif** dengan metode survei untuk menguji hubungan antar variabel secara statistik. Populasi adalah seluruh karyawan PT. X. Teknik sampling menggunakan metode **purposive / jenuh sampling** tergantung jumlah populasi yang ditentukan. Kuesioner menggunakan **skala Likert 1-5**. Pengukuran variabel berdasarkan teori dari Bass & Avolio (2018) dan Meyer & Allen (2019).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.4 Hasil Uji Statistik

Hasil Uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. studi pada karyawan perusahaan PT X menunjukkan hubungan positif antara transformasional leadership, komitmen, motivasi, dan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian (Mursid Mubarak et al. 2025) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Temuan ini memperkuat argumen bahwa pemimpin transformasional mampu membangun iklim kerja yang meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena secara langsung atau tidak langsung melalui komitmen organisasi, Karena pemimpin mampu menginspirasi bawahannya melebihi

kepentingan pribadi. Motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan komitmen organisasi berperan sebagai mediator utama yang memperkuat hubungan tersebut, konsisten dengan studi sebelumnya seperti dan Mursid Mubarak et al. (2025). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja. dan penelitian ini menekankan pentingnya membangun iklim kerja yang mendukung loyalitas dan produktivitas karyawan di departemen produksi PT. X dengan 50 responden.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, E., et al. (2025). Kepemimpinan transformasional dan inovasi kinerja pegawai.
- Adam Habibie, S. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja pada PT. Nitto Materials Indonesia.
- Dina Aprilia Sianipar, W. R. S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit. *Journal Ilmiah Methonomip*, 8(1), 1–16. ISSN: 2460-562X.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2018). Teori dan pengukuran kepemimpinan transformasional (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration).
- John P. Kotter, et al. (2023). Pengelolaan sumber daya manusia dan keputusan kepemimpinan.
- Marnis Atmojo, et al. (n.d.). Pengaruh transformational leadership terhadap organizational commitment dan employee performance.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2019). Model komitmen organisasi (afektif, continuance, normatif).
- Mursid Mubarak, et al. (2025). Komitmen organisasi sebagai mediasi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja.
- Heni Krisdianti (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Amarta Micro Fintech.