

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk

Deivy Evert Joshua Rasubala
Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia
E-mail: rasubaladevi@gmail.com

ABSTRAK

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kemajuan teknologi informasi mendorong perusahaan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 90 karyawan sebagai sampel dari populasi 167 karyawan. Data dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel laten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sementara kepemimpinan transaksional tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Selain itu, komitmen organisasional juga terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk lebih fokus pada pengembangan kepemimpinan transformasional dan strategi peningkatan komitmen organisasional guna mencapai kinerja optimal.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; kepemimpinan transaksional; komitmen organisasional; kinerja karyawan; PLS.

ABSTRACT

Rapid changes in the business environment and advances in information technology encourage companies to maximize the potential of human resources (HR). This study aims to examine the influence of transformational leadership, transactional leadership, and organizational commitment on employee performance at PT Salim Ivomas Pratama Tbk. The research method uses a quantitative approach with the distribution of questionnaires to 90 employees as a sample from a population of 167 employees. The data was analyzed using the Partial Least Square (PLS) technique to test the relationship between latent variables. The results showed that transformational leadership had a significant and positive influence on employee performance, while transactional leadership did not show a significant influence. In addition, organizational commitment has also been proven to significantly affect employee performance. In conclusion, transformational leadership and organizational commitment are important factors in improving employee performance. The implications of this research provide insights for companies to focus more on transformational leadership development and strategies to increase organizational commitment to achieve optimal performance.

Keywords: transformational leadership; transactional leadership; organizational commitment; employee performance; PLS.

PENDAHULUAN

Adanya perubahan lingkungan yang sangat cepat dengan disertai kemajuan sistem informasi dan teknologi yang pesat membuat persaingan antar organisasi perusahaan dewasa ini semakin ketat (Gumanti et al., 2024; A. R. Hakim, 2024; Rachmadi & Kom, 2020). Kemajuan ini mendesak arus informasi jadi sesuatu benda yang murah, gampang didapat serta tidak membutuhkan waktu lama. Hal ini membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain memanfaatkan seluruh potensi yang ada (Febrianty et al., 2020).

Salah satu sumber daya yang menjadi ujung tombak dari setiap perusahaan adalah karyawan (Iskandar, 2018). Faktor tenaga kerja manusia memegang peranan penting dalam pencapaian organisasi. Peranan manusia dalam perusahaan sangat penting karena lewat peran manusia yang punya kemampuan termasuk bangun relasi sesama bisa mencapai tujuan dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Sebagai pekerja pada perusahaan, seseorang memberikan tenaga berupa fisik atau non fisik serta memperoleh imbalan ataupun balas jasa memadai dengan aturan ataupun perjanjian dinamakan sebagai karyawan (Sinaga, 2020).

Human Resources (SDM) ialah salah satu aspek berarti dalam mendukung keberhasilan tiap industri, sebab nyaris segala aktivitas operasional industri dilakukan oleh manusia (Kusumaryoko, 2021; Suryani et al., 2019). Oleh sebab itu industri diwajibkan membentuk SDM untuk bisa terampil serta pakar dipekerjaannya sehingga tujuan industri bisa tercapai seturut dengan waktu yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan berdasarkan kemampuan SDM karyawan, tolok ukur bersumber pada standar ataupun kriteria yang sudah ditentukan industri. Pengelolaan buat meraih hasil maksimal dari karyawan paling utama buat tingkatkan standar kerja perusahaan secara menyeluruh. Menurut Rumawas, (2018) SDM bagi perilaku bisnis merupakan orang yang melakukan pekerjaan dalam ssuatu organisasi ataupun kerap kali disapa karyawan. SDM ialah potensi paling berarti yang wajib dipunyai oleh organisasi serta wajib diperhitungkan dalam manajemen, sebab karena mereka inilah sehingga capaian tujuan, perubahan lewat inovasi akan menggapai tujuan organisasi.

Selain penjelasan di atas, peran komitmen organisasi pula penting, sebab peranan komitmen organisasi ialah aspek berarti didalam meraih keberhasilan organisasi. Semakin besar kesungguhan pekerja terhadap organisasi maka mempermudah pencapaian tujuan suatu organisasi ialah kinerja serta produktivitas organisasi. Oleh karena itu dapatlah dikatakan bahwa komitmen organisasi ialah aspek penentu bagi terwujudnya kinerja organisasi. Kesungguhan nyata dengan upaya serius dalam wujud praktikal menjadi hal utama bagi keberadaan suatu komitmen organisasi. Karyawan dituntut mampu

mendukung komitmen organisasi dalam mencapai tujuan, baik secara pribadi karyawan ataupun lewat tujuan organisasi. Pengerahan melalui sumber daya yang dimiliki secara penuh mampu memberi andil berarti bagi organisasi.

Pengertian kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah cara memimpin atau perihal pemimpin. Gaya Kepemimpinan ialah perbuatan atau tindakan seorang pimpinan dalam menghadapi sifat atau karakter anak buahnya serta merubahnya (ROHMAT, 2020). Dalam memimpin suatu organisasi, pemimpin akan mempergunakan metode/gaya kepemimpinan yang sesuai kepribadian serta kemampuannya yang digunakan oleh pemimpin sewaktu ia akan berusaha mempengaruhi seseorang atau bawahannya. Sitorus, (2020) mengutarakan bahwa gaya kepemimpinan sangat terkait dengan kemampuan meredakan ketegangan dalam menjalankan tugas atau orang tersebut berada dalam kondisi yang tenang. Arah dan pencapaian tujuan organisasi akan lebih jelas, manakala seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang cakap dan pintar melihat organisasi. Pemimpin harus tahu memberikan petunjuk dan konsep kerja yang jelas kepada karyawan sehingga sesuai dengan maksud organisasi.

Kepemimpinan transaksional dan transformasional merupakan 2 (dua) konsep kepemimpinan yang perkembangannya cukup pesat saat ini, sehingga banyak diadopsi oleh pemimpin perusahaan secara global (Tun Huseno, 2021). Tampubolon, (2022) memberi makna mengenai kedua konsep itu berdasarkan perilaku, gaya, serta situasi yang dihadapi seorang pimpinan. Jadi intinya, kepemimpinan transformasional mengembangkan prinsip dan dasar kepemimpinan pada potensi yang dimiliki oleh karyawannya dan mengembangkannya (*follower development*). Sedangkan kepemimpinan transaksional berpedoman pada adanya pertukaran atau boleh dikatakan transaksi kerja antara pimpinan dan bawahan dimana bawahan mengharapkan penghargaan dan upah atau imbalan secara finansial dari pimpinannya, sedangkan pimpinan berharap karyawannya memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan atau organisasi yang dia pimpin.

Gaya transformasional dalam kepemimpinan memberikan lingkungan dan visi yang menghadirkan semangat bagi karyawan dalam menggapai harapan atau prestasi yang tinggi (M. N. Hakim & Jamal, 2021; Saebah & Merthayasa, 2023). Style transaksional kepemimpinan berbeda dengan transformasional, kepemimpinan ini menitikberatkan pada sifat atau perilaku personal yang dipengaruhi dari cita-cita serta harapan untuk mencapai dan terwujudnya sesuatu yang diharapkan. Pada prinsipnya dua (2) tipe kepemimpinan ini tidak bisa terpisah secara lugas atau utuh. Aulia, (2020) menyampaikan bahwa sebagai pimpinan, seorang pemimpin diharapkan mampu menggabungkan kedua gaya kepemimpinan ini serta meracik gaya atau tipe kepemimpinan berdasarkan

kondisi lingkungan serta kebutuhan anggota atau karyawannya. Komitmen, visi, dan goals sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan yang digagas atau lahir dari kepemimpinan transformasional. Di lain pihak, perusahaan atau organisasi membutuhkan kepemimpinan transaksional yang bisa memberikan tujuan, arah, dan fokus kepada perilaku terperinci serta mengharapkan perilaku yang sesuai.

Melihat uraian di atas, sangat jelas terlihat bahwa seorang pemimpin yang menjadi harapan karyawan merupakan seorang pemimpin yang dapat memberikan kepuasan bagi stafnya. Pemimpin dan karyawan harus mampu bekerjasama dan menjalin hubungan yang kondusif sehingga membawa dampak terciptanya suatu kinerja yang sesuai yang menghasilkan suatu capaian yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kenyamanan kerja karyawan sangat mempengaruhi terhadap suasana atau iklim kerja perusahaan, jika karakteristik seorang pemimpin kuat, pemimpin harus mampu mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan yang ada karena akan berpengaruh pada kelangsungan perusahaan atau organisasi termasuk kompensasi yang diharapkan.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan serta memperoleh keuntungan yang diharapkan, seorang pemimpin perlu memiliki karakter yang dapat mendukung terciptanya suasana kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja. Seorang pemimpin perlu untuk berbaur dengan karyawan, peduli dengan aspek-aspek individual karyawan dan bijaksana dalam menghadapi perbedaan individu pada perusahaan yang dipimpin. Pemimpin perlu memberikan motivasi pada karyawan sehingga karyawan tersebut dapat mengembangkan kreativitasnya, menciptakan ide-ide baru yang dapat memberikan keuntungan lebih terhadap perusahaan. Pemimpin perlu bersikap rasional dalam menyikapi permasalahan yang ada di perusahaan. Pemimpin perlu meyakinkan karyawan sehingga karyawan dapat mengikuti setiap instruksi yang diberikan pemimpin. Dalam hal ini, pemimpin perlu menunjukkan kualitas dirinya, menunjukkan kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin perlu menjadi inspirasi bagi karyawan, berkarisma, tidak fokus pada kekuasaan sehingga memberikan stimulus kepada karyawan untuk menghormati pimpinan. Dengan memiliki karakter tersebut, maka kepemimpinan transaksional dapat diterapkan dalam lingkungan kerja perusahaan. Ketika pemimpin memiliki karisma kepemimpinan transformasional, karyawan dapat terstimulus untuk melaksanakan pekerjaannya dengan profesional bahkan mengembangkan kemampuannya untuk memberi keuntungan lebih kepada perusahaan. Untuk menciptakan kualitas kerja yang berkelanjutan, kepemimpinan transaksional perlu diterapkan sehingga dapat memberikan motivasi lebih kepada karyawan dengan sistem reward dan punishment. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang menunjukkan etos kerja tinggi atau memberikan keuntungan kepada

perusahaan, dan hukuman perlu diterapkan untuk meningkatkan disiplin serta mendorong karyawan untuk terus memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Perpaduan antara dua gaya kepemimpinan ini dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi/perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, memiliki pemimpin yang inspirasional, mendapat penghargaan atas prestasi kerjanya, serta aturan-aturan disiplin dalam perusahaan jelas, maka karyawan terdorong untuk bersedia mengutamakan kepentingan perusahaan demi kepentingan pribadi, sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan tercipta.

Fadilah et al., (2023), menyatakan bahwa penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah sangat tinggi, terutama dalam kuantitas pekerjaan, meskipun masih perlu perhatian pada aspek kehadiran. Gaya kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan baik, terutama pada pengaruh ideal, namun perhatian terhadap individualized consideration masih kurang, seperti dalam mendorong karyawan untuk menyampaikan ide-ide. Komitmen organisasi karyawan juga sangat baik, khususnya pada komitmen afektif, tetapi aspek komitmen kelanjutan masih perlu ditingkatkan. Secara statistik, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Manfaat Penelitian Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan literatur ilmiah yang berhubungan dengan kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan dan Secara praktis penelitian ini bisa membantu mengembangkan profesionalitas seorang pimpinan dan kinerja karyawan dalam bekerjasama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif ialah sesuatu pendekatan yang secara primer

memakai paradigma postpositivist ataupun positivisme (cara pandang yang menyatakan bahwa realitas sosial dan fisik terpisah dari diri peneliti) dalam meningkatkan ilmu pengetahuan (semacam pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran serta observasi, dan pengujian teori), memakai strategi penelitian semacam eksperimen serta survei yang membutuhkan data statistik. Penelitian ini dilaksanakan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk, dengan waktu penelitian dilaksanakan sepanjang 2(dua) bulan ialah dari bulan Maret 2023 hingga bulan April 2023. Penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk dan mengambil data-data tentang profil industri.

Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, ataupun subjek yang sedang dikaji atau diteliti. Pengambilan sampel penelitian memakai tatacara Non Probability Sampling dengan cara purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan memakai ciri tertentu.

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang dipakai yaitu sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini merupakan para karyawan dari PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Jumlah karyawan pada tahun 2022 sebanyak 167 orang, sehingga bisa diambil sampel pada penelitian ini ialah sebanyak 90 orang.

Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan menyebar kuesioner sebagai data utama dan melakukan wawancara sebagai data pendukung.

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.

Instrumen tersebut digunakan untuk mengumpulkan data berdasarkan jawaban para responden secara langsung. Pemberian kuesioner kepada pimpinan dan karyawan PT Salim Ivomas Pratama Tbk dengan cara bagaimana gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa agar memudahkan para responden sehingga responden hanya tinggal memberi tanda silang ($\sqrt{}$) pada pilihan yang telah ada sesuai dengan pendapat dari responden.

2. Wawancara

Teknik wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya secara lisan kepada informan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun teknik yang digunakan adalah dengan bertanya secara lisan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Teknik wawancara ini dilakukan sebagai pendukung dari kuesioner tertutup agar data yang dikumpulkan lebih akurat. Jenis skala yang dipergunakan pada penelitian ini ialah skala Likert.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat yang akan menggunakan data tersebut. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data-data profil Bimoli Bitung Manado Oil Limited dan data primer dari hasil penyebaran kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis data dicoba untuk menanggapi kasus yang ada, permasalahan dimaksud ialah apa pengaruh kepemimpinan transformasional, transaksional, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan dengan tata cara *Partial Least Square* (PLS) dengan memakaia aplikasi SmartPLS tipe 3. PLS ialah salah satu tata cara penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam perihal ini lebih efisien untuk diberlakukan pada penelitian ini dibanding dengan teknik-teknik lainnya. Tata cara SEM lebih mudah digunakan pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data yang ada, serta mampu melaksanakan analisis jalur dengan suatu variabel laten sehingga metode analisis ini kerap digunakan oleh para peneliti yang berfokus melaksanakan penelitian pada ilmu sosial. *Partial Least Square* (PLS) ialah sebuah metode analisis yang lumayan kokoh sebab tidak hanya bersumber pada banyak asumsi. Data pula tidak wajib berdistribusi normal multivariate sampel yang diteliti juga tidak harus besar.

Partial Least Square (PLS) tidak hanya bisa mengkonfirmasi teori, tetapi pula bisa berfungsi untuk menerangkan terdapat atau tidaknya suatu hubungan antar variabel laten. Tidak hanya itu PLS pula bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih sesuai untuk menganalisis data. PLS juga dapat dipergunakan untuk menerangkan ada tidaknya ikatan antar variabel laten. *Partial Least Square* (PLS) bisa sekalian digunakan untuk menganalisis konstruk yang tercipta dengan adanya indikator refleksif serta formatif. Sebagian perihal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian sebab tidak efisien pula akan menjadi unidentified model. Pemakaian metode PLS ini didasarkan sebab pada penelitian ada 4 variabel laten yang tercipta dari indikator refleksif serta variabel bisa diukur dengan melaksanakan pendekatan refleksif second order factor. Model refleksif mengasumsikan kalau konstruk ataupun variabel laten dapat mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan sebab-akibat dari konstruk ke indikator ataupun manifest sehingga dibutuhkan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten.

Pula pendekatan untuk menganalisis second order factor memakai cara repeated indicators approach atau dikenal dengan hierarchical component model. Walaupun pada pendekatan ini mengulang jumlah variabel manifest ataupun indikator, namun pada pendekatan ini terdapat keuntungan sebab model ini bisa diestimasi dengan algoritma standar PLS.

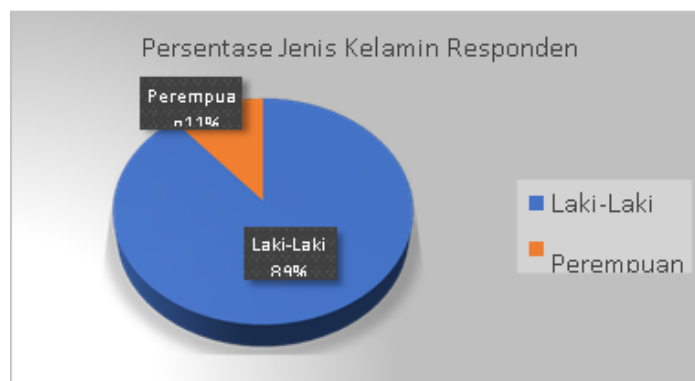
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk

Model pengukuran penelitian ini menggunakan uji validitas Pada penelitian terdapat sebagian sesi pengujian yang hendak dilaksanakan agar menemukan hasil yang akurat ialah dengan melewati suatu Uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), serta discriminant validity, uji reliabilitas dan model Struktural atau Inner Model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

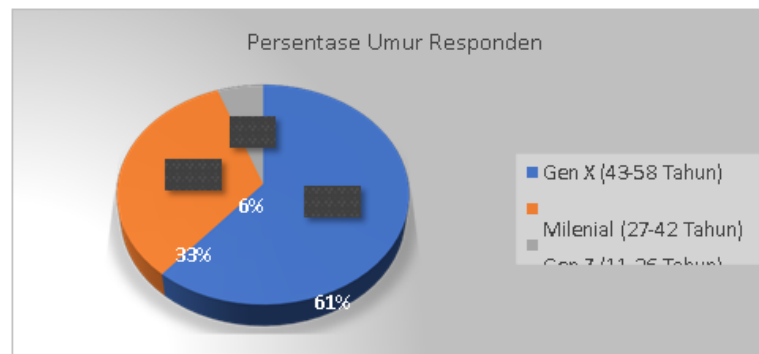
Profil dan Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan melibatkan 30 karyawan yang menjadi responden atau sampel penelitian (n) dari 200 karyawan yang bekerja di PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Pengumpulan data memakan waktu selama dua bulan pada rentang waktu Bulan September 2024 sampai dengan Oktober 2024.



Gambar 1. Persentase Jenis Kelamin Responden

Jika kita melihat dari jenis kelamin responden yang menjadi penelitian ini, sebagian besar yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 89 persen, dan berjenis kelamin perempuan pada angka 11 persen.



Gambar 2. Persentase Umur Responden

Jika kita melihat dari sisi umur yang menjadi responden penelitian ini sebagian besar yang menjadi responden adalah berjenis merupakan Gen X atau berumur pada rentang 43-58 tahun sebesar 61 persen sedangkan sisanya yakni Milenial (rentang umur (27-42 tahun) dan Gen Z (rentang 11-26 tahun) masing-masing pada angka 33 persen dan 6 persen.

Analisis Data Kuantitatif dengan SEM-PLS

a. Evaluasi Model Pengukuran (Uji Validitas dan Reabilitas Model)

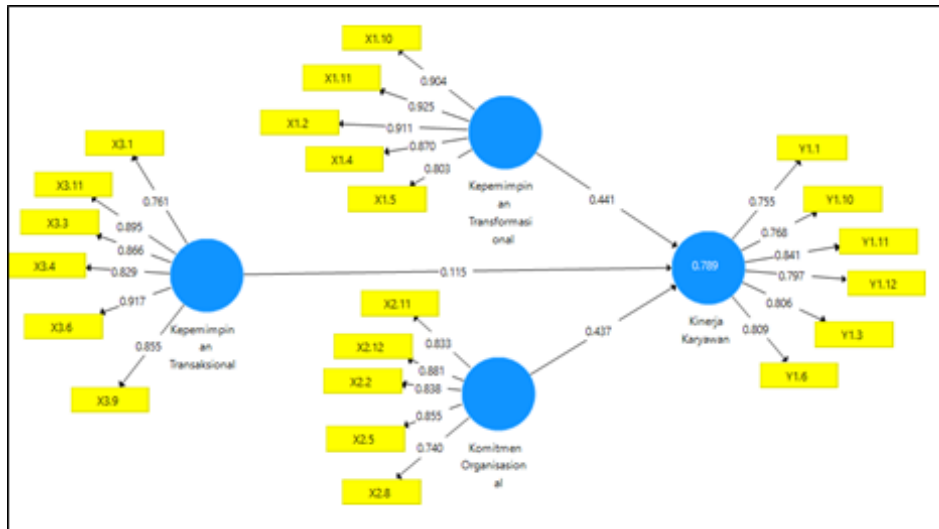
Model pengukuran pada SEM-PLS dievaluasi melalui tiga ukuran, yaitu convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Tahap awal pengujian, peneliti telah melakukan running data atau simulasi sebanyak 5 kali sehingga terbentuk model kelima dengan cara ada beberapa indikator yang menyebabkan tidak valid pada variabel laten dikeluarkan dari analisis atau dibuang, yakni dari 46 indikator tersisa menjadi 22 indikator agar semua indikator pada model yang dibentuk telah valid dapat dilanjutkan ke tahap pengujian SEM-PLS berikutnya.

Tabel 1. Jumlah Indikator dan Indikator yang Valid dalam Penelitian

No	Variabel Laten	Jumlah Indikator	Indikator Valid
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	11	5
2	Komitmen Organisasional (X2)	12	5
3	Kepemimpinan Transaksional (X3)	11	6
4	Kinerja Karyawan (Y1)	12	6
Total Indikator		46	22

Sumber: Diolah Peneliti

Setelah model kelima dijalankan menghasilkan model akhir dimana semua indikatornya telah memenuhi kriteria uji validitas (valid secara konvergen dan secara diskriminan dan telah memenuhi uji reliabilitas model (dapat dilihat pada lampiran). Sehingga model akhir penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. Model Akhir Penelitian (Model Hybrid)

b. Evaluasi Model Struktural

Dalam mengevaluasi model struktural, tahap awal adalah melihat tidak ada multikolinieritas pada model yang terbentuk, dapat diukur dengan melihat nilai VIF pada persamaan struktural yang terbentuk.

Tabel 2. Nilai VIF, R2, f2 dan Q2

Variabel Bebas	VIF	R2	f2	Q2
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1,785		0,517	
Komitmen Organisasional (X2)	3,701	0,789	0,245	0,482
Kepemimpinan Transaksional (X3)	2,899		0,022	

Sumber: Diolah Peneliti

Persamaan struktural yang terbentuk merupakan model yang baik karena R2 sudah melebihi 0,67. R2 yang bernilai 0,789 memiliki arti bahwa variabel Kepemimpinan transformasional (X1) Komitmen Organisasional (X2) dan Kepemimpinan Transaksional (X3) bersama-sama dapat menjelaskan 78,9 persen keragaman variabel Kinerja Karyawan (Y1). Dilihat dari nilai f2, variabel kepemimpinan transformasional (X1) akan memiliki efek yang besar apabila dihapus dari persamaan struktural yang terbentuk karena nilai f2 lebih dari 0,35 yakni bernilai 0,517. Variabel Komitmen Organisasional (X2) akan memiliki efek yang sedang apabila dihapus dari persamaan, hal ini dikarenakan nilai f2 yang berada di atas 0,15 dan kurang dari 0,35, sedangkan variable Kepemimpinan Transaksional (X3) memiliki nilai f2 kurang dari 0,15 dan lebih dari 0,02 sehingga memiliki efek yang kecil jika dikeluarkan dari persamaan. Terakhir dapat dilihat bahwa variabel endogen yakni Kinerja Karyawan (Y1) pada model memiliki nilai

Q2 yang lebih dari nol. Hal ini menunjukkan persamaan struktural yang terbentuk telah memiliki relevansi prediksi, yang berarti variabel endogen Y1 dapat diprediksi.

c. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	t-statistik	p-value	Terima Hipotesis
1	Kepemimpinan Transformasional (X1) → Kinerja Karyawan (Y1)	0,441	3,445	0,001	Ya
2	Komitmen Organisasional (X2) → Kinerja Karyawan (Y1)	0,437	2,274	0,023	Ya
3	Kepemimpinan Transaksional (X3) → Kinerja Karyawan (Y1)	0,115	0,794	0,428	Tidak

Tolak Ho atau terima hipotesis jika t-statistik > 1,96 p-value < 0,05

Sumber: Diolah Peneliti

Melihat hasil pengujian hipotesis diatas bahwa dengan tingkat signifikansi 5 persen, penelitian ini menemukan bahwa Kinerja Karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk dipengaruhi secara langsung, signifikan dan positif oleh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional. Sedangkan Kepemimpinan transaksional tidak memengaruhi kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk.

Pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk ini sejalan dengan penelitian Armansyah (2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil dari Siswatiningsih et al., (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Fadilah et al., (2023) bahwa ada pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan oleh pemangku kebijakan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di PT Salim Ivomas Pratama Tbk baik itu berupa hasil prestasi dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi yang bersinergi dalam melaksanakan serangkaian aktivitas organisasi/perusahaan yang

strategis guna pengembangan sistem umpan-balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya (Rumawas, 2021).

Pengaruh yang signifikan positif Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk ini sejalan dengan Fadilah et al., (2023) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. Sehingga jika komitmen organisasi ditingkatkan oleh manajemen dan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Komitmen yang dibentuk dapat berupa komitmen terhadap kualitas, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab karyawan yang sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati antara karyawan dan manajemen PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Hal ini dapat didukung dengan memotivasi perilaku serta dengan melihat potensi dan kemampuan karyawan.

Terakhir, terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Tbk. Hasil ini tidak sejalan (Junaidi et al., 2023; Siswatiningsih et al., 2018) yang menyatakan bahwa Terhadap pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan sehingga kepemimpinan transaksional yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama, sehingga meningkatnya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan PT Salim Ivomas Pratama. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama, sehingga meningkatnya komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan PT Salim Ivomas Pratama. Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Salim Ivomas Pratama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, F. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan sebagai Moderasi pada PT. Garuda Indonesia Tbk. Branch Office Makassar The Effect of Organization Culture On Employee Performance and Leaderships A Moderation at PT. Garuda Indonesia Tbk. Branch Office Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Fadilah, M. A., Edward, E., & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 34–46. <https://doi.org/10.22437/jdm.v11i1.26504>
- Febrianty, F., Revida, E., Simarmata, J., Suleman, A. R., Hasibuan, A., Purba, S., Butarbutar, M., & Saputra, S. (2020). *Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Gumanti, M., Muslihudin, M., & Mukodimah, S. (2024). *Manajemen Proyek Sistem Informasi*. Penerbit Adab.
- Hakim, A. R. (2024). Rancang Bangun Sistem Informasi Absensi Karyawan Berbasis Framework Codeigniter pada PT Auzana Industri. *Jurnal Desain dan Analisis Teknologi*, 3(1), 32–43. <https://doi.org/10.58520/jddat.v3i1.44>
- Hakim, M. N., & Jamal, M. S. A. N. (2021). Gaya dan Strategi Ketua Yayasan dalam Membentuk Loyalitas dan Komitmen Pendidik. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 169–181. <https://doi.org/10.31538/cjotl.v1i2.145>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Junaidi, R. P., Agustina, F., Sastrodiputro, M. A., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *JURNAL RISET MANAJEMEN dan EKONOMI (JRIME)*, 1(3), 282–304. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i3.464>
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Rachmadi, T., & Kom, S. (2020). *Pengantar Teknologi Informasi* (Vol. 1). Tiga Ebook.
- Rohmat, E. V. A. S. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya)*. Universitas Siliwangi.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola

- Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global. *Syntax Idea*, 5(7), 865–871. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2517>
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1–7.
- Tun Huseno, S. E. (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)