

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GRAHA KAORI GROUP DI GIANYAR
(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi)**

I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama¹⁾, I Wayan Surtha²⁾, I Gede Aryana Mahayasa³⁾
^{1,2,3)}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
Koresponden email: ariyanamahayasa@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style and organizational commitment on employee performance and through mediating organizational commitment in the aromatherapy incense product unit in the Graha Kaori Group in Gianyar. The population in this study all employees in Graha Kaori Group were 33 people, the method of determining the sample using a saturated sample. Data is taken by observation, interview, literature study and questionnaire. Data analysis using path analysis and Sobel test. The results showed that the transformational leadership style had a positive and significant effect on employee performance, the transformational leadership style had a positive and significant effect on organizational commitment, the organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance with organizational commitment to mediate the relationship between transformational leadership style and employee performance. Limitations of this study only carried out in small populations for further research can be done in larger populations and with the addition of other variables that affect employee performance.

Keywords: *transformational leadership, organizational commitment, employee performance, organizational commitment, aromatherapy*

I. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi perusahaan akan tercapai. Menurut Edison (2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Dan menurut Rosnani (2012), kinerja pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bekerja, mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan memiliki lingkungan yang kondusif..

Menurut Mubarak & Darmanto (2016) kinerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan dimediasi oleh komitmen organisasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan

kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Menurut Mubarak & Darmanto (2016), kepemimpinan transformasional merupakan antithesis dari model kepemimpinan yang ingin mempertahankan *status quo*, sehingga kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi.

Luthans (2006) dalam Mubarak & Darmanto (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dan menurut Mahayasa, dkk. (2018), komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Graha Kaori Group merupakan perusahaan yang bergerak pada lima unit usaha berbeda yaitu unit usaha produksi dupa, beras sehat, air dalam kemasan, *fashion* songket dan majalah *entrepreneurs* yang berdiri pada tanggal 20 April 2010. Penelitian ini di fokuskan pada produksi usaha dupa aromatherapi, karena lebih banyak melibatkan

karyawan dan lebih beragam jenis pekerjaannya. Kondisi kinerja karyawan yang kurang maksimal diduga karena kurangnya pemahaman pimpinan mengenai stimulasi intelektual. Dimana, seharusnya seorang pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara baru. Hal tersebut dikatakan oleh manajer dan beberapa karyawan pada unit usaha produk dupa aromatherapi Graha Kaori Group. Dalam kenyataannya, pimpinan Graha Kaori Group lebih mengandalkan manajer dan karyawannya untuk memecahkan dan mencari jalan keluar dari permasalahan yang terjadi baik permasalahan internal maupun eksternal perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan dimediasi oleh komitmen organisasi pada unit usaha produk dupa aromatherapi Graha Kaori Group di Gianyar

II. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, yang didasarkan pada kriteria- kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di dalam suatu organisasi. (Apriliana, et. al., 2013). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) dalam Kharis, et. al., (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2017:193) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur, yaitu:

- 1) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan

secara orisinal dan untuk imbalan internal (Mondiani, 2012). Kepemimpinan transformasional juga mengembangkan setiap orang menjadi *self leadership*. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri (Mubarak & Darmanto, 2016).

Ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional menurut Kharis et al. (2015), yaitu:

- 1) *Idealized influence* (kharisma), kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.
- 2) *Motivation Inspirational* (inspirasi motivasi), inspirasi motivasi menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis.
- 3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru.
- 4) *Individual consideration* (perhatian kepada individu), merupakan pemahaman dan perhatian pemimpin pada potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2010: 166) dalam Purnawati et. al, (2017) menyatakan bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sedangkan Sopiha (2008:155) dalam Apriliana et. al., (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak dalam organisasi tersebut.

Menurut Allen and Meyer dalam Mahkota, et. al., (2017), mengemukakan tiga indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif, adalah keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seseorang karyawan pada suatu organisasi.
- 2) Komitmen Berkelanjutan, merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh jika tidak melanjutkan pekerjaan dalam organisasi.

3) Komitmen Karyawan Normatif, merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, atau dengan kata lain keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi.

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit usaha produk dupa aromatherapi.

H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit usaha dupa aromatherapi.

H4: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

pengamatan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan komitmen organisasi pada unit usaha produk dupa aromatherapi Graha Kaori Group. Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari: variabel bebas (*independen*), yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X). Variabel terikat (*dependen*), yaitu kinerja karyawan (Y). Dan variabel mediasi, yaitu komitmen organisasi (M).

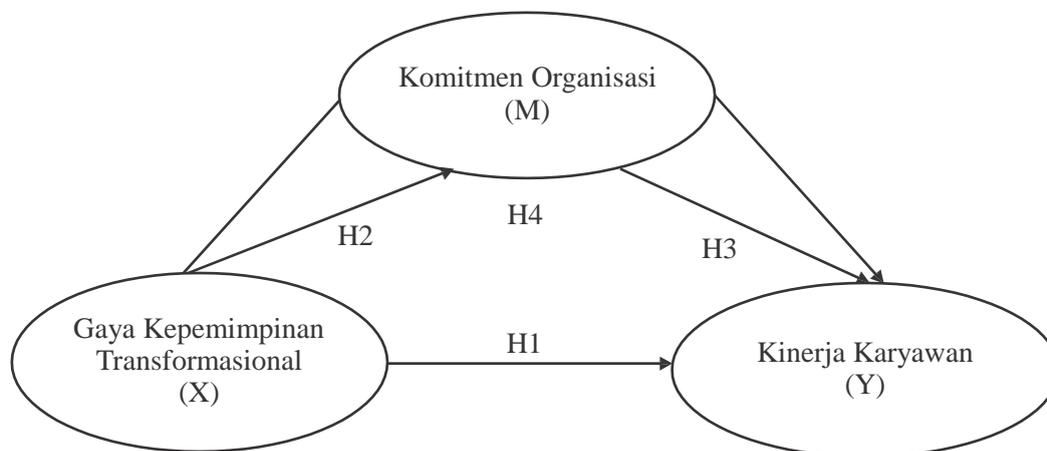
Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan unit usaha produk dupa aromatherapi Graha Kaori Group yang berjumlah 33 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni dengan menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

Data dikumpulkan dengan beberapa metode, yaitu: observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi dan kepustakaan. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan pengujian instrument yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, analisis deskriptif, analisis jalur (*path analysis*), dan uji sobel.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus dalam penelitian ini dilakukan



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian
 Sumber: Indica (2013), Andreia (2012), Khan (2012).

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden (karyawan Graha Kaori Group) sebanyak 33 orang.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	36,36
Perempuan	21	63,64
Total	33	100,0
Umur		
< 25 Tahun	3	9,09
26-35 Tahun	10	30,30
36-45 Tahun	12	36,36
> 46 Tahun	8	24,24
Total	33	100,0
Pendidikan		
SD/SMP/SMA/Sederajat	10	30,30
Diploma	15	45,46
Sarjana	8	24,24
Total	33	100,0
Masa Kerja		
< 1 Tahun	4	12,12
1-5 Tahun	17	51,52
> 5 Tahun	12	36,36
Total	33	100,0

Sumber: (Data diolah, 2019)

Dilihat dari karakteristik responden, terlihat bahwa perusahaan lebih banyak menggunakan tenaga kerja wanita dimana lebih memberdayakan ibu-ibu rumah tangga sebagai tenaga kerjanya. Dilihat dari umur mengindikasikan karyawan masih dalam usia yang produktif untuk bekerja. Perusahaan tidak mengutamakan pendidikan yang tinggi tetapi lebih kepada kemauan dalam bekerja keras. Serta perusahaan memiliki karyawan yang loyal dimana banyak yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun.

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Hasil penelitian menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai

pearson correlation berada di atas 0,3 dan nilai *alpha cronbach (α)* lebih besar dari 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Pengujian selanjutnya yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*) guna menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Hasil analisis regresi linier berganda untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui SPSS 23.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.2 Coefficients Substruktur 1 (Model 1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.492	2.690		.926	.361
	X	.596	.048	.911	12.321	.000

a. Dependent Variable: M

Substruktur 1:

$$M = \beta_1 X + e$$

$$M = 0,596 X + 0,41$$

Dimana pengaruh error (Pe_1) = $\sqrt{1 - R^2}$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,830} = 0,41$$

Tabel 4.3 Coefficients Substruktur 2 (Model 2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.600	4.260		3.896	.001
	X	.228	.073	.453	3.104	.004
	M	.185	.079	.343	2.349	.026

a. Dependent Variable: Y

Substruktur 2 :

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e$$

$$Y = 0,228 X + 0,185 M + 0,76$$

Dimana pengaruh error (Pe_2) = $\sqrt{1 - R^2}$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,410} = 0,76$$

Tabel 4.4 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui Komitmen organisasi	Pengaruh Total
Gaya kepemimpinan transformasional	Kinerja karyawan	0,228	0,110	0,338
Gaya kepemimpinan transformasional	Komitmen organisasi	0,596		0,596
Komitmen organisasi	Kinerja karyawan	0,185		0,185

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X) ber-pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (M) dengan nilai t-hitung 12,321 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, gaya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 3,104 dan signifikansi $0,004 < 0,005$, variabel komitmen organisasi (M) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t-hitung 2,349 dan signifikansi 0,026.

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

melalui komitmen organisasi dapat dihitung dengan mengkalikan nilai koefisien X terhadap M dengan nilai koefisien M terhadap Y, menjadi:

$$\begin{aligned} Z &= (X - M) \times (M - Y) \\ &= 0,596 \times 0,185 \\ &= 0,110 \end{aligned}$$

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,110 dan pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,228, serta pengaruh total sebesar 0,338.

Karena pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terjadi mediasi sebagian (*partial mediation*).

Pengujian selanjutnya adalah untuk menguji validasi model menggunakan koefisien determinasi total dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.5 Analisis Determinasi (Model 1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.825	2.705

a. Predictors: (Constant), X

Tabel 4.6 Analisis Determinasi (Model 2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.371	4.839

a. Predictors: (Constant), M, X

Dari tabel analisis determinasi tersebut maka dapat dihitung nilai $R^2_m = 0,90$, artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh keseluruhan model 1 dan model 2 adalah sebesar 90,0 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 90,0 persen dapat dijelaskan oleh model 1 dan model 2, sedangkan sisanya yaitu 10,0 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan pengaruh *error*.

Untuk menguji variabel mediator yang memediasi hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas atau pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dapat dilakukan tahapan menentukan nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, nilai standar *error* pada masing-masing variabel dimana pada Tabel 4.2 dan Tabel 4.3 diperoleh: $a = 0,596$, $sa = 0,048$, $b = 0,185$, dan $sb = 0,079$.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004

< 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Kaori Group.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang

menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat meraih keberhasilan. Sehingga dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharis et al. (2015), Mubarak & Darmanto (2016), dan Rosnani (2012) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Graha Kaori Group.

Gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang baik bagi para kerjanya. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya akan

mendukung semua aspek di dalamnya termasuk komitmen para karyawannya yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari perusahaan secara menyeluruh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desianty (2005) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Kaori Group.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang kuat dan penerimaan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi. Selain itu komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen yang kuat untuk memajukan organisasi, maka karyawan tersebut juga akan menunjukkan kinerja yang semakin baik untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnawati et al. (2017), Syauta, et al (2012), dan Tobing (2009) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh t hitung $(2,294) > t$ tabel $(2,035)$ dengan demikian komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah disepakati sangat memerlukan kinerja karyawan yang mendukung segala visi dan misi dari perusahaan itu sendiri. Terutama dari para pimpinan dalam perusahaan selaku pembuat kebijakan. Gaya

kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Sehingga dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Disisi lain karyawan juga harus memiliki komitmen organisasi yang baik, dimana merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sehingga ketika komitmen organisasi yang baik maka pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnawati et al. (2017) dan Khan, et al (2011) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan Graha Kaori Group. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Kaori Group, serta mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1 (No. 1), 180–187.
- Desianty, S. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, Volume 2 (No. 1), Pg. 69-84.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 11 (No. 7), Pg. 63-68.

- Kharis, I., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3(No. 1), Pg. 1-9.
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Volume 12(No. 1), 71–86.
- Mahkota, N. K. W. K. I., Sintaasih, D. K., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 6(No. 11), Pg. 3985-4014.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1(No. 1), Pg. 46-54.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul, Kabupaten Pemalang). *Maksimum*, Vol. 5(No. 1), Pg. 1-16.
- Purnawati, E., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4(No. 2), Hal. 36-54.
- Rosnani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpra Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol. 3(No. 1), Hal. 1-28.
- Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M., & Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 1(No. 1), Pp. 69-76.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 11(No. 1), Hal. 31-37.

