

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI UNIVERSITAS ‘AISYIYAH YOGYAKARTA**

**Armansyah**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi S1 Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[Manchah494@gmail.com](mailto:Manchah494@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, mengetahui pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta) dengan pengaruh tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda serta analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi.

**Abstract :** *The purpose of this study was to determine the effect of partially transformational leadership, transactional and work motivation on employee performance, determine the effect simultaneously transformational leadership, transactional leadership and work motivation on employee performance, determine the effect of partially leadership transformational leadership, transactional and motivation on commitment the organization, knowing the effect of simultaneous transformational leadership, transactional leadership and motivation to work on organizational commitment, knowing the partial effect of organizational commitment to employee performance, as well as to find greater where direct influence (transformational leadership, transactional leadership and work motivation on employee performance in University 'Aisyiyah Yogyakarta) with indirect influence. The population in this study were employees of the University 'Aisyiyah Yogyakarta as many as 50 employees. The sampling technique using census method. Census method is sampling technique when all members of the population used as a sample. The analysis tool used is multiple linear regression analysis and path analysis (path analysis).*

*The results showed that transformational leadership, transactional leadership and motivation to work partially and simultaneously have a significant influence on employee performance. Transformational leadership, transactional leadership and motivation to work partially and simultaneously have a significant influence on Organizational Commitment. Organizational Commitment partially have a significant influence on employee performance. Direct influence of transformational leadership, transactional leadership and work motivation on employee performance through organizational commitment have a greater influence than the indirect effect of transformational leadership, transactional leadership and work motivation on employee performance through organizational commitment.*

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

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan senantiasa berusaha meningkatkan efektivitas organisasi untuk dapat bertahan hidup dan berkompetisi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Untuk itu dibutuhkan adanya suatu kepemimpinan yang dapat membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditentukan.

*Leadership* atau kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok orang ke arah pencapaian suatu tujuan, dan di dalam dunia yang dinamis seperti saat ini, organisasi memerlukan kepemimpinan-kepemimpinan yang mampu menantang status quo, untuk menciptakan visi misi masa depan dan untuk menginspirasi para anggota organisasi untuk memiliki keinginan mencapai visi misi tersebut (Robbins, 2010:129), mungkin tidak seorang pun dapat membantah pentingnya *leadership* bagi keberhasilan suatu organisasi

Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui gaya atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola organisasi.

Menurut Wijayanto (2012:176), Kepemimpinan Transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma.

Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Salah satu faktor perilaku penting bagi efektivitas organisasi yang mempengaruhi perilaku para karyawan antara lain adalah komitmen mereka terhadap organisasi atau *organizational commitment* (OC). Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan

bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Agar dapat mengetahui seberapa besar kontribusi yang akan dilakukan karyawan, salah satunya dengan menggunakan cara penilaian kinerja karyawan. Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. 'Aisyiyah dalam menyelenggarakan pendidikan dimulai dari taman kanak-kanak sampai tingkat pendidikan tinggi. Dari landasan tersebut, kemudian dibangun sebuah asumsi yang muncul berkaitan tujuan dari organisasi dan berkembangnya institusi ini. Dalam hal ini yang menjadi kajian untuk dibahas dan diteliti adalah **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.** Pemilihan kajian ini berdasarkan ketertarikan peneliti terhadap perkembangan perubahan status lembaga ini sekarang dari Sekolah Tinggi menjadi Universitas

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang akan diteliti dapat penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi?
6. Bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi?
7. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?
8. Bagaimana pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?

9. Bagaimana pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
10. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta) dengan pengaruh tidak langsung (Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta melalui komitmen organisasi)?
11. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta) dengan pengaruh tidak langsung (Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta melalui komitmen organisasi)?
12. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta) dengan pengaruh tidak langsung (Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta melalui komitmen organisasi)?

### **1.3. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi?
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi?
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta

motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?

9. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
10. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta) dengan pengaruh tidak langsung (Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta melalui komitmen organisasi)?
11. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta) dengan pengaruh tidak langsung (Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta melalui komitmen organisasi)?
12. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta) dengan pengaruh tidak langsung (Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta melalui komitmen organisasi)?

## **METODE PENELITIAN**

### **2.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2012: 8)

### **2.2 Populasi dan Sampel**

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta sebanyak 50 karyawan yang dijadikan sebagai populasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **2.3 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

### 2.4 Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data nya adalah menggunakan Kuesioner, dan Studi Pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda serta analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dan atau besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Analisis Regresi Tahap I

Tabel Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.544	.288			1.888	.065
1 KepemimpinanTransformasional	.616	.128	.561		4.828	.000
KepemimpinanTransaksional	.333	.074	.448		4.500	.000
MotivasiKerja	.119	.056	.117		2.111	.037

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel model regresi berganda dihasilkan persamaan Kinerja

$$Y = 0.544 + 0.616X_1 + 0.333X_2 + 0.119X_3$$

Hasil Uji Pengaruh Individual (Uji t) adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.

Kepemimpinan transaksional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.

Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.037.

### Uji F dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel Pengujian Hipotesis secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.201	3	8.067	49.658	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.473	46	.162		
	Total	31.673	49			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepemimpinanTransaksional, KepemimpinanTransformasional

Kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *F statistic* sebesar 0.000.

### Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>b</sup>	.764	.749	.40305

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepemimpinanTransaksional, KepemimpinanTransformasional

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

### Analisis Regresi Tahap II

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.137	.312		19.690	.000
1 KepemimpinanTransformasional	.407	.138	.370	2.951	.005
KepemimpinanTransaksional	.271	.080	.364	3.385	.001
MotivasiKerja	.219	.107	.230	2.051	.046

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan Tabel model regresi berganda di dapatkan hasil persamaan regresi linear berganda

$$Z = 6.137 + 0.407X_1 + 0.271X_2 + 0.219X_3$$

Hasil Uji Pengaruh Individual (Uji t) adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.005.

Kepemimpinan transaksional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.001.

Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.046.

### Uji F dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel Pengujian Hipotesis secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.022	3	7.674	40.407	.000 <sup>b</sup>
Residual	8.736	46	.190		
Total	31.758	49			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepemimpinanTransaksional, KepemimpinanTransformasional

Kepemimpinan Transformasional, transaksional dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan nilai signifikansi *F statistic* sebesar 0.000.

### Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.725	.707	.43579

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepemimpinanTransaksional, KepemimpinanTransformasional

b. Dependent Variable: Komitmen

### Analisis Regresi Tahap III

Tabel Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Bisnis	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.246	.232		26.878	.000
Komitmen	.869	.071	.870	12.206	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

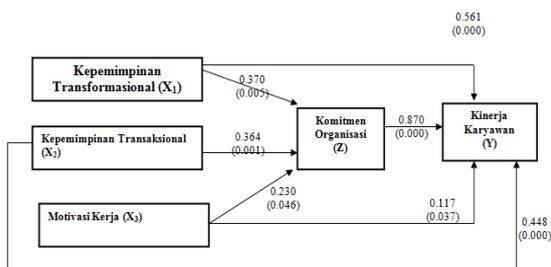
Berdasarkan Tabel model regresi sederhana untuk kinerja karyawan atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu Komitmen Organisasi sebagai berikut

$$\text{Kinerja} = 6.246 + 0.869Z$$

Komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.

### Analisis Pengaruh Total

Penelitian menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable *intervening* ( $Y_1$ ) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (*model casual*).



Gambar 4.12  
Hasil analisis jalur (*Path Analysis*) antara  $X_1, X_2, X_3, Y_1$  dan  $Y_2$

Berdasarkan Gambar diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Komitmen Organisasi ( $Z$ ) sebagai variable *intervening*, sedangkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
  - a. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.561 atau sebesar 56.1 persen
  - b. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui komitmen organisasi adalah

sebesar  $0.370 \times 0.870 = 0.321$  atau sebesar 32.1 persen

2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
  - a. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.448 atau sebesar 44.8 persen
  - b. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui komitmen organisasi adalah sebesar  $0.364 \times 0.870 = 0.316$  atau sebesar 31.6 persen
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
  - a. Pengaruh langsung Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.117 atau sebesar 11.7 persen
  - b. Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui komitmen organisasi adalah sebesar  $0.230 \times 0.870 = 0.200$  atau sebesar 20.0 persen.

### Ucapan Terima Kasih

Saya ucapkan terima kasih kepada Ibu Warsiti, S. Kp., M. Kep., Sp. Mat., Selaku Rektor Universitas 'Aisyiyah

Yogyakarta, Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing dan segenap Karyawan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.

## **PENUTUP**

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta” dapat ditarik kesimpulan Berdasarkan hasil analisis:

Kepemimpinan Transformasional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000. Kepemimpinan Transaksional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000. Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.037.

Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *F statistic* sebesar 0.000.

Kepemimpinan Transformasional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.005. Kepemimpinan Transaksional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.001. Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.046.

Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai signifikansi *F statistic* sebesar 0.000. Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000.

Pengaruh secara langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Pengaruh secara langsung Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen

organisasi. Pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Saran untuk penelitian Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi diharapkan dapat diperluas dengan cara menggunakan variabel lain. Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menjelaskan pengaruh tiap dimensi pada tipe kepemimpinan transformasional dan transaksional secara spesifik. Penelitian selanjutnya juga dapat dikembangkan dengan menambah model yang dijadikan figur untuk diberikan penilaian dan responden penelitian serta menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, hubungan kerja, absensi, turnover yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional selain kepemimpinan, Penambahan jumlah responden dapat dilakukan sehingga penelitian lebih komprehensif, Data dalam penelitian ini hanya didasarkan pada persepsi responden sebagai jawaban, sehingga akan menimbulkan masalah ketika jawaban yang diberikan tidak jujur. Sebaiknya digunakan juga metode wawancara agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih kuat dan dapat mendukung hasil yang diperoleh melalui metode survey.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Dian Wijayanto, 2012. *Pengantar Manajemen*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Italiani, F.A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 2 Maret. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Puspasari, M.A.W. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Tesis*. Program Studi Magister Manajemen. Yogyakarta. Universitas Atma Jaya
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks. Alfabeta