

Komitmen Organisasi Memediasi Antara Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja pada Karyawan Industri Otomotif Kota Makassar

Rismawati, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi

Magister Psikologi, Universitas Semarang

rismawatisutrisno94@gmail.com, dhani_fpsi@usm.ac.id, liadewi@usm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze how job satisfaction and transformational leadership affect employee performance at Industri Otomotif Kota Makassar, with organizational commitment as an intervening variable. This study involved 40 employees as respondents, who were selected using saturated sampling techniques. Data was collected across three scales to measure transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction. In addition, employee performance is measured using performance assessments that apply at Industri Otomotif Kota Makassar. Data analysis was carried out with the SmartPLS 4.0 2024 program. The results of this study show that job satisfaction has a significant effect on performance as shown with a p-value of $0.002 < 0.05$, transformational leadership has a significant effect on performance with a p-value of $0.036 < 0.05$, organizational commitment has a significant effect on performance with a p-value of $0.041 < 0.05$, job satisfaction has a significant effect on organizational commitment with a value of $0.041 < 0.05$, job satisfaction has a significant effect on organizational commitment with a p-value of $0.041 < 0.05$, and job satisfaction has a significant effect on organizational commitment with a p-value of $0.041 < 0.05$. P-value $0.004 < 0.05$, transformational leadership has a significant effect on organizational commitment with a significant P-value of $0.010 < 0.05$. The role of organizational commitment as a mediator can be seen in job satisfaction which shows a significant influence on employee performance with a p-value of $0.043 < 0.05$. The role of organizational commitment as a mediator can be seen in transformational leadership which shows a significant influence on employee performance with a p-value of $0.044 < 0.05$.

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Transformational Leadership, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan di Industri Otomotif Makassar, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini melibatkan 40 karyawan sebagai responden, yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui tiga skala untuk mengukur kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, kinerja karyawan diukur menggunakan penilaian kinerja yang berlaku di Industri Otomotif Makassar. Analisis data dilakukan dengan program SmartPLS 4.0 2024. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai p-

value $0,002 < 0,05$, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai *p-value* $0,036 < 0,05$, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai *p-value* $0,041 < 0,05$, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *p-value* $0,004 < 0,05$, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikan *p-value* $0,010 < 0,05$. Peran komitmen organisasi sebagai mediasi terlihat pada kepuasan kerja yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* $0,043 < 0,05$. Peran komitmen organisasi sebagai mediasi terlihat pada kepemimpinan transformasional yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* $0,044 < 0,05$.

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

PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja karyawan yang tidak stabil di Industri Otomotif Kota Makassar, yang ditunjukkan dengan karyawan yang melakukan pekerjaan sampingan, adanya pergantian kepemimpinan yang menyebabkan perubahan metode kepemimpinan, serta komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kajian teoritik yang relevan menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional, di mana komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dan sampel penelitian sebanyak 40 karyawan Industri Otomotif yang dipilih menggunakan teknik simple jenuh. Data dikumpulkan melalui tiga skala untuk mengukur kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, serta penilaian kinerja karyawan yang berlaku di Industri Otomotif Kota Makassar. Analisis data dilakukan dengan program SmartPLS 4.0 2024 menggunakan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) dan teknik Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *validity* dan *reliability* pada instrumen yang diukur dengan kriteria yaitu nilai *AVE* di atas 0,50 (Chin & Dibbern, 2010), *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,70 (Hair dkk., 2024). Nilai uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada pada tabel 17.

Tabel 1. Uji Konstruk Reabilitas dan Validitas

Variable	Validity Testing		Reliability Testing		
	AVE	Result	CA	CR	Results
Kepuasan Kerja (X1)	0,584	Valid	0,862	0,905	Reliable
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,528	Valid	0,858	0,875	Reliable
Komitmen Organisasi (Z)	0,523	Valid	0,946	0,961	Reliable

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024.

Tabel 1 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50 hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan aitem dan variabel dinyatakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahan data untuk dilakukan analisis data selanjutnya. Sedangkan dalam uji reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,70, oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliable.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) setiap konstruk < 0,90 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik (Franke & Sarstedt, 2019). Hasil uji validitas diskriminan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 2. Uji Validitas Diskriminan

	Kepuasan Kerja (X1)	Kepemimpinan Transformasional (X2)	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
Kepuasan Kerja (X1)	-	-	-	-
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,225	-	-	-
Kinerja (Y)	0,375	0,292	-	-
Komitmen Organisasi (Z)	0,510	0,208	0,192	-

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Pada tabel 2 perbandingan dari nilai HTMT memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut < 0,90 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki discriminant validity yang baik.

1. Pengujian *Inner Model*

Tahap selanjutnya yaitu inner model atau model evaluasi struktural, merupakan uji untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel sebelumnya yang telah dihipotesiskan. Pengujian inner model ini digunakan untuk mengevaluasi dan menganalisis dengan cara melihat nilai R-Square untuk variabel tergantung dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient), yang dijelaskan sebagai berikut:

a. *R-Square*

Pengujian structural model dilakukan untuk melihat hubungan konstruk, nilai signifikansi dan *R square* dari model penelitian. Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. *R-Square* berkisar angka antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara Bersama-sama mempengaruhi nilai variable dependen. Semakin mendekati angka satu maka pengaruh variabel independen terhadap dependen makin kuat. Nilai *R-Square* yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, , dan lemah (Sarstedt dkk., 2017). Nilai estimasi *R-Square* dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 3. Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja (Y)	0,286	0,227
Komitmen Organisasi (Z)	0,286	0,248

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa pada variabel Y nilai R-square sebesar 0,286 berarti model yang melibatkan variabel bebas (X1 dan X2) mampu menjelaskan 22,7% variabilitas dalam Y. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki kontribusi yang sedang dalam memprediksi Y. Pada variabel Z nilai R-square sebesar 0,286 berarti model dapat menjelaskan 24,8% variabilitas dalam Z, yang juga menunjukkan kontribusi yang cukup kuat dari X1 dan X2.

b. *Path Coefficients*

Nilai path *coefficients* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Path *coefficients* dapat juga dikatakan nilai yang menentukan arah hubungan variabel, hipotesis yang diajukan memiliki arah positif atau negatif yang ditunjukkan dengan nilai original sample (O). Pada pengujian path *coefficients* ini juga dapat dilihat nilai p-value yang menunjukkan besarnya tingkat pengaruh. Penjelasan ukuran signifikansi dapat dilihat dari perbandingan antara nilai t-table dengan t-statistics. Nilai path *coefficients* dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 4. Nilai Path *Coefficients*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.451	0.450	0.167	2.705	0.007
Kepuasan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.528	0.516	0.185	2.856	0.004
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Kinerja (Y)	0.369	0.365	0.174	2.123	0.034
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.139	0.141	0.211	0.658	0.010
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.057	0.041	0.187	0.304	0.041
Kepuasan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.130	0.117	0.104	0.289	0.043
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.108	0.108	0.050	0.159	0.044

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 4 di atas menjelaskan bahwa nilai Path *coefficients* pada penelitian ini menunjukkan bahwa :

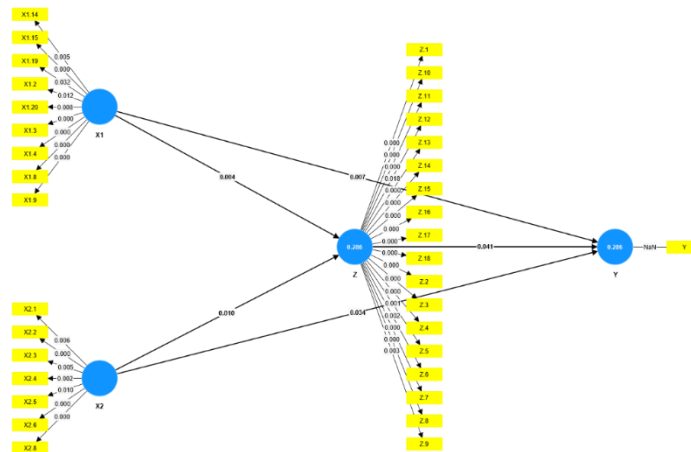
- 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Z). Nilai koefisien jalur (O) = 0.528, didukung oleh nilai t-statistik = 2.856 dan nilai P-value = 0.004 (< 0.05).
- 2) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai koefisien jalur (O) =

0.369, didukung oleh nilai t-statistik = 2.123 dan nilai P-value = 0.034 (< 0.05).

- 3) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Z). Nilai koefisien jalur (O) = 0.139, didukung oleh nilai t-statistik = 0.658 dan nilai P-value = 0.010 (< 0.05).
- 4) Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai koefisien jalur (O) = 0.057, didukung oleh nilai t-statistik = 0.304 dan nilai P-value = 0.041 (< 0.05).
- 5) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Nilai koefisien jalur (O) = 0.130, didukung oleh nilai t-statistik = 0.289 dan nilai P-value = 0.043 (< 0.05).
- 6) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Nilai koefisien jalur (O) = 0.108, didukung oleh nilai t-statistik = 0.159 dan nilai P-value = 0.043 (< 0.05).

c. Uji Hipotesis

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Hipotesis diterima jika pada tingkat signifikansi yaitu p-value lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya (Hair Jr. dkk., 2010). Berdasarkan pada gambar model analisis jalur tiap variabel secara partial dapat dilihat gambar 1.



Gambar 1. Model Path Coefficients T-Value And P-Value

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika *p-value* < 0,05. Hasil analisis data penelitian dapat dilihat pada tabel 20 dan tabel 21.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

Hipotesis	Original Sample	p-value	Hasil
H1 X1 -> Y	0,421	0,002	Diterima
H2 X1 -> Z	0,528	0,004	Diterima
H3 X2 -> Y	0,361	0,036	Diterima
H4 X2 -> Z	0,139	0,010	Diterima
H5 Z -> Y	0,057	0,041	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

Hipotesis	Original Sample	p-value	Hasil
H6 X1 -> Z -> Y	0,130	0,043	Diterima
H7 X2 -> Z -> Y	0,108	0,044	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Tabel di atas menyajikan hasil pengujian hipotesis (H) pengaruh langsung (*Direct*) dan pengaruh tidak langsung (*Indirect*). Kolom Original Sample menunjukkan nilai koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan antar variabel. Kolom p-value menunjukkan nilai probabilitas yang digunakan untuk menentukan signifikansi statistik hubungan tersebut. Kolom Hasil menunjukkan keputusan apakah hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan nilai p-value.

- 1) Hipotesis ini menguji pengaruh langsung bahwa variabel X1 memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Nilai koefisien jalur sebesar 0.421 menunjukkan hubungan positif. Nilai p-value sebesar 0.002 (<0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.
- 2) Hipotesis ini menguji pengaruh langsung bahwa variabel X1 memiliki pengaruh terhadap variabel Z. Nilai koefisien jalur sebesar 0.528 menunjukkan hubungan positif. Nilai p-value sebesar 0.004 (<0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima, yang berarti X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z.
- 3) Hipotesis ini menguji pengaruh langsung bahwa variabel X2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Nilai koefisien jalur sebesar 0.361

menunjukkan hubungan positif. Nilai p-value sebesar 0.036 (<0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, yang berarti X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

- 4) Hipotesis ini menguji pengaruh langsung bahwa variabel X2 memiliki pengaruh terhadap variabel Z. Nilai koefisien jalur sebesar 0.139 menunjukkan hubungan positif. Nilai p-value sebesar 0.010 (<0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima, yang berarti X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z.
- 5) Hipotesis ini menguji pengaruh langsung bahwa variabel Z memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Nilai koefisien jalur sebesar 0.057 menunjukkan hubungan positif. Nilai p-value sebesar 0.041 (<0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H5 diterima, yang berarti Z memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.
- 6) Hipotesis ini menguji pengaruh tidak langsung bahwa variabel X1 terhadap variabel Y melalui mediasi variabel Z. Nilai koefisien jalur sebesar 0.130 menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai p-value sebesar 0.043 (<0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H6 diterima, yang berarti X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y melalui mediasi Z.
- 7) Hipotesis ini menguji pengaruh tidak langsung bahwa variabel X2 terhadap variabel Y melalui mediasi variabel Z. Nilai koefisien jalur sebesar 0.108 menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai p-value sebesar 0.044 (<0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H6 diterima, yang berarti X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y melalui mediasi Z.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut didukung oleh nilai *p-value* sebesar $0.002 < 0.05$ dan *original sample* (O) sebesar 0.421. Penjelasan di atas menyatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 42.1%.

Penelitian yang dilakukan oleh Natalia C. P. Paparang, dkk (2021) mengatakan bahwa adanya pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai yang ada di PT. Kantor Post Indonesia Cabang Manado yang di mana pegawai yang ada di PT. Kantor Post Indonesia Cabang Manado terdiri dari 52 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Adapun hasil diperoleh yaitu nilai konstanta sebesar 22,180 sedangkan nilai atau koefisien regresi diperoleh nilai positif sebesar 0,145 yang di mana hasil tersebut signifikan. Dapat disimpulkan arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Pegawai. Dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh nilai *p-value* sebesar $0.004 < 0.05$ dan *original sample* (O) sebesar 0.528. Penjelasan di atas menyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik komitmen organisasi yang dihasilkan. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 52.8%.

Dwi Puspitawati dan Riana (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut didukung oleh nilai *p-value* sebesar $0.036 < 0.05$ dan *original sample* (O) sebesar 0.361. Penjelasan di atas menyatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah sebesar 36.1%.

Penelitian yang dilakukan oleh Prayudi (2020) mengatakan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0.597 atau 59.7 %. Apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 59.7 %. Apabila gaya kepemimpinan transformasional tepat dalam penerapannya maka akan semakin tinggi pula kinerja pada pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitemen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh nilai *p-value* sebesar $0.010 < 0.05$ dan *original sample* (O) sebesar 0.139. Penjelasan di atas menyatakan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin baik komitmen organisasi yang dihasilkan. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah sebesar 13.9%.

Penelitian yang dilakukan Adik Sucuno (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi terbukti. Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil t-statistik sebesar 7.99, dengan koefisien

parametrik sebesar 0,560 yang berarti bahwa pengaruhnya signifikan dan positif yaitu terdapatnya pengaruh dengan semakin menerapkan kepemimpinan transformasional maka semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima (H5), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut didukung oleh nilai *p-value* sebesar $0.041 < 0.05$ dan *original sample* (O) sebesar 0.057. Penjelasan di atas menyatakan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah sebesar 4.1%.

Penelitian yang dilakukan oleh Bonaventura, dkk (2022) melihat bahwa pengaruh ketiga komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN di Kota Semarang. Pada Penelitian ini Komitmen Organisasi terbagi menjadi 3 bagian: Komitmen Organisasi Afektif, Komitmen Organisasi berkelanjutan dan Komitmen Organisasi Normatif. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survei, dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang di ambil terdiri dari 65 responden. Peneliti menggunakan faktor analisis untuk mengukur validitas dan cronbach's alpha untuk reabilitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel maka digunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam (H6), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh nilai *p-value* sebesar $0.043 < 0.05$ dan *original sample* (O) sebesar 0.130. Penjelasan di atas menyatakan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima. Komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kepuasan kerja dengan kinerja. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah sebesar 13.0%.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus, dkk. (2021) pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar mendukung hasil penelitian ini, dengan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh nilai *p-value* sebesar $0.044 < 0.05$ dan *original sample* (O) sebesar 0.108. Penjelasan di atas menyatakan bahwa hipotesis ketujuh (H7) diterima. Komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah sebesar 10.8%.

Nurdin (2016) yang mengatakan terdapat pengaruh dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Jawa Barat. Pada hasil itu menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diukur oleh kinerja karyawan memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Sehingga dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan 139 mampu menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu dimediasi oleh komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis jalur PLS berbasis SEM yang digunakan dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan utama telah diperoleh.

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Otomotif Kota Makassar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Industri Otomotif Kota Makassar.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Industri Otomotif Kota Makassar.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Industri Otomotif Kota Makassar.
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Industri Otomotif Kota Makassar.
6. Komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Industri Otomotif Kota Makassar.
7. Komitmen organisasi mampu memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Industri Otomotif Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy. (2018). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sampler set*. 3rd ed. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). A Permutation Based Procedure for Multi-Group PLS Analysis: Results of Tests of Differences on Simulated Data and a Cross Cultural Analysis of the Sourcing of Information System Services between Germany and the USA. Dalam W. W. C. Esposito Vinzi, J. Henseler, & H. Wang (Ed.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications (Springer Handbooks of Computational Statistics Series: Vol. II), V* (hlm. 171–193). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-32827-8_8
- Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: a comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430–447. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515>
- Garika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* <Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Mbisnis>, 28-41.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (seventh edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage. <https://uk.sagepub.com/en-gb/asi/advanced-issues-in-partial-least-squares-structural-equation-modeling/book279526>
- Hendrayanti, E. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1-15.
- Insan, A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian (2023,Desember 02). Dorong Kinerja Sektor Industri Otomotif, Menko Airlangga Tegaskan Indonesia Siap Menjadi Produsen Electric Vehicle bagi Pasar Global : <https://ekon.go.id/publikasi/detail/5527/dorong-kinerja-sektor-industri-otomotif-menko-airlangga-tegaskan-indonesia-siap-menjadi-produsen-electric-vehicle-bagi-pasar-global>.
- Malthis, R. &. (2006). *Human Resource Management (Manjemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10 Terjemah* : Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, O. (2015). Effect Of Work Discipline Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In Pt Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*, 318-328.
- Michael, A. (2018). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Nusa Madia.
- Primayana, H. (2021). Urgensi Manajemen Pendidikan Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Guru. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 163-172.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 213-223.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Dalam *Handbook of Market Research* (hlm. 1-40). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sarwono, Jonathan. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Mulia Kencana Semesta.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Yogyakarta. 1-8
- Wibowo. (2017). *Behavior In Organizations*. Depok: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: Alih Bahasa: Budi Supriyanto.