



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI CABLE & HARNESS PT. OSI ELECTRONICS BATAM

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE CABLE & HARNESS DIVISION OF PT OSI ELECTRONICS BATAM

Tomi Alfa^{1*}, Sri Utami Ady², Nur Syaidah³

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email Correspondence: tomialfa213@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam. Pendekatan kuantitatif diterapkan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis Skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 29. Populasi penelitian terdiri dari 175 karyawan, dengan sampel sebanyak 122 orang yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan teknik stratified random sampling berdasarkan jenis kelamin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0.814$, $t = 8.456$, $p < 0.05$). Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.443$, $t = 4.012$, $p < 0.05$). Uji Sobel mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan ($t = 5.916 > 2.040$ pada $\alpha = 5\%$). Penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Temuan ini memberikan wawasan strategis bagi manajemen PT OSI Electronics Batam untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja di divisi Cable & Harness, serta mengembangkan strategi guna memperkuat komitmen karyawan dan menerapkan praktik kepemimpinan transformasional yang efektif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study evaluates the impact of transformational leadership on employee performance, with organizational commitment serving as a mediating variable within the Cable & Harness division of PT OSI Electronics Batam. A quantitative approach was employed, utilizing data collection through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 29. The research population comprised 175 employees, with a sample size of 122 selected using the Slovin formula and stratified random sampling based on gender demographics. The findings indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment ($\beta = 0.814$, $t = 8.456$, $p < 0.05$). Furthermore, organizational commitment positively and significantly influences employee performance ($\beta = 0.443$, $t = 4.012$, $p < 0.05$). The Sobel test confirmed that organizational commitment mediates the relationship between transformational leadership and employee performance ($t = 5.916 > 2.040$ at $\alpha = 5\%$). This research highlights the crucial role of transformational leadership and strong organizational commitment in fostering an effective work environment. The findings provide strategic insights for the management of PT OSI Electronics Batam to enhance operational efficiency and performance in the Cable & Harness division, as well as to develop strategies aimed at strengthening employee commitment and implementing effective transformational leadership practices.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin intens di sektor manufaktur, khususnya di Batam,

telah menimbulkan tantangan signifikan bagi PT OSI Electronics Batam. Sebagai perusahaan yang fokus pada perakitan



elektronik dan komponen khusus untuk aplikasi kritis, PT OSI Electronics Batam harus mempertahankan produktivitas dan kualitas yang konsisten. Evaluasi internal menunjukkan bahwa kinerja karyawan di divisi Cable & Harness masih perlu ditingkatkan, dengan kualitas produk, efisiensi, dan produktivitas yang belum optimal. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan dalam pencapaian target produksi dan mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Optimalisasi kinerja karyawan merupakan elemen kunci untuk mencapai tujuan ini, dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk sumber daya manusia dan operasional.

Peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah faktor penting yang berdampak besar pada kinerja keseluruhan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang menekankan motivasi, inspirasi, dan perhatian pribadi terhadap karyawan, dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara signifikan (Suryati, 2023; Purwati & Wijaya, 2019). Kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Suryati, 2023; Purwati & Wijaya, 2019). Selain itu, komitmen organisasi juga berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor seperti motivasi kerja dan kinerja karyawan (Samuel, 2024; Rahmawaty & Juwita, 2019). Dalam konteks PT OSI Electronics Batam, peningkatan komitmen karyawan melalui pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi yang inklusif

dapat mendukung kinerja inovatif dan produktivitas (Hardani, 2023).

Meskipun kepemimpinan transformasional telah banyak dibahas dalam literatur, penerapannya dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT OSI Electronics Batam masih memerlukan studi lebih mendalam. Keunikan sektor manufaktur, seperti fokus pada efisiensi produksi, pengelolaan waktu, dan pengawasan kualitas, menjadikan penerapan kepemimpinan transformasional sebagai tantangan tersendiri. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan partisipasi karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi tim dalam konteks industri (Miranda et al., 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi manajemen PT OSI Electronics Batam dalam meningkatkan efektivitas operasional dan kinerja di divisi Cable & Harness, serta memberikan arahan untuk memperkuat komitmen karyawan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah anggota tim atau karyawan agar mencapai kinerja yang melebihi harapan. Bass dan Stogdill (1990) dalam "Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications"



mendefinisikan kepemimpinan sebagai “interaksi antara dua atau lebih anggota kelompok yang sering melibatkan penataan ulang situasi serta persepsi dan harapan para anggota”. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang berusaha mempengaruhi orang lain lebih daripada yang dipengaruhi oleh orang lain terhadap dirinya sendiri. Kepemimpinan terjadi ketika salah satu anggota kelompok mempengaruhi motivasi atau kemampuan orang lain dalam kelompok tersebut.

Dalam karyanya "Leadership and Performance Beyond Expectations" (1985), Bass menyamakan kepemimpinan transformasional dengan seorang pemimpin yang mampu mencapai “prestasi lebih tinggi dari yang diharapkan” oleh para pengikutnya. Bass berpendapat bahwa tingkat transformasional seorang pemimpin diukur terutama melalui dampaknya terhadap pengikutnya. Pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui:

1. Peningkatan Kesadaran: Meningkatkan kesadaran pengikut terhadap pentingnya hasil tugas.
2. Pengesampingan Kepentingan Pribadi: Mendorong pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi organisasi atau tim.
3. Pemenuhan Kebutuhan Tingkat Tinggi: Memenuhi kebutuhan pengikut pada tingkat yang lebih tinggi.

Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Riggio dalam "Transformational Leadership" (2006), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama:

1. Idealized Influence (II)
Pemimpin bertindak sebagai teladan yang dihormati dan dipercaya oleh

pengikutnya. Mereka menunjukkan integritas, konsistensi, dan kesiapan untuk menghadapi risiko, serta perilaku etis dan moral yang tinggi.

2. Motivational Inspiration (MI)
Pemimpin memotivasi dan menginspirasi pengikutnya dengan visi yang jelas dan menarik untuk masa depan. Mereka mendorong semangat tim, antusiasme, dan optimisme melalui komunikasi visi yang efektif.
3. Intellectual Stimulation (IS)
Pemimpin mendorong pengikutnya untuk berpikir inovatif dan kreatif dengan merancang ulang masalah dan menghadapi tantangan dengan pendekatan baru. Mereka menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide-ide baru tanpa kritik publik terhadap kesalahan individu.
4. Individualized Consideration (IC)
Pemimpin bertindak sebagai mentor atau pelatih, fokus pada pengembangan potensi pengikutnya. Mereka menciptakan kesempatan belajar dalam suasana yang mendukung dan memperhatikan perbedaan individu, memperkuat interaksi pribadi dengan pengikut dan melihat mereka sebagai individu utuh, bukan sekadar karyawan.

Efektivitas Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja serta perkembangan individu dan organisasi. Beberapa elemen kunci efektivitas ini meliputi:

- a) Peningkatan Kreativitas
Kepemimpinan transformasional merangsang kreativitas dengan



memotivasi pengikut melalui motivasi intrinsik dan menciptakan suasana yang mendukung inovasi.

b) Pengurangan Stres

Kepemimpinan transformasional membantu menurunkan tingkat stres yang sering terkait dengan pekerjaan yang menuntut tinggi melalui penguatan komitmen pengikut dan penyediaan dukungan yang diperlukan.

c) Pelaksanaan Perubahan

Karisma pemimpin transformasional berkontribusi pada perubahan konstruktif dalam organisasi. Studi menunjukkan bahwa pemimpin yang menarik dan intelektual dapat mempengaruhi transformasi organisasi dan kinerja perusahaan secara strategis.

d) Pengembangan Pemimpin

Kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan pengikutnya, memotivasi mereka untuk belajar dan meningkatkan potensi melalui proses mentoring yang dapat memicu perilaku kepemimpinan transformasional di antara pengikut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional dan keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi serta memberikan kontribusi maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Gibson (dalam Wibowo, 2017), komitmen organisasi mencakup perasaan keterikatan, kesetiaan, dan partisipasi karyawan terhadap organisasi atau bagiannya. Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017) menambahkan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana individu mengidentifikasi diri dan berpartisipasi dalam organisasi yang mereka ikuti tanpa niat untuk meninggalkannya. Berdasarkan definisi para

ahli tersebut, komitmen organisasi mencerminkan perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam keputusan untuk terus menjadi anggota organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga aspek utama:

1. Komitmen Emosional

Merujuk pada keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi merasa senang bekerja di perusahaan karena keterikatan emosional yang mendalam. Indikatornya meliputi:

- a. Keinginan untuk mengembangkan karir di dalam organisasi.
- b. Keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan

Berdasarkan pertimbangan logis karyawan untuk tetap berada di perusahaan karena adanya biaya tinggi jika keluar, seperti kehilangan manfaat finansial atau peluang karir. Indikatornya meliputi:

- a. Kehilangan penghasilan jika keluar dari perusahaan.
- b. Opsi kerja yang lebih baik di perusahaan lain.

3. Komitmen Normatif

Menggambarkan rasa tanggung jawab moral atau etika karyawan untuk tetap di organisasi karena norma atau ekspektasi sosial. Indikatornya meliputi:

- a. Menyadari kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan baik.
- b. Keinginan untuk membalas budi kepada perusahaan.



Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002), kinerja adalah hasil dari upaya yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Cormick & Tiffin (dalam Sutrisno, 2010) mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa kinerja meliputi jumlah, mutu, dan durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2016). Dalam menilai kinerja, Wibowo (2016) menekankan pentingnya memenuhi kepuasan pelanggan, menetapkan standar kinerja, memberikan umpan balik, serta mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya.

Aspek yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan Wirawan & Rahardja (2015), elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup:

1. Aspek internal karyawan (seperti kemampuan dan keahlian).
2. Unsur lingkungan dalam organisasi (dukungan internal).
3. Faktor lingkungan eksternal (situasi luar yang memengaruhi kinerja).

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja individu harus mencakup ciri-ciri seperti keterkaitan

langsung dengan pekerjaan, pemahaman terhadap semua aspek penting, dan memberikan penjelasan mengenai masalah yang muncul (Beverly dan Shelly dalam Hodgetts, 2010). Penilaian kinerja biasanya berkaitan dengan penghargaan yang diterima seseorang sesuai dengan kinerjanya.

Aspek Pekerjaan dan Kinerja

Ziglar, Russell & Schuller (dalam Fitriani, 2018) mengidentifikasi dimensi kinerja meliputi kehadiran, keterampilan interpersonal, sikap mendukung tim, serta perencanaan dan koordinasi. Kinerja dianggap sebagai kemampuan individu untuk bekerja sesuai rencana dan berkoordinasi guna menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan.

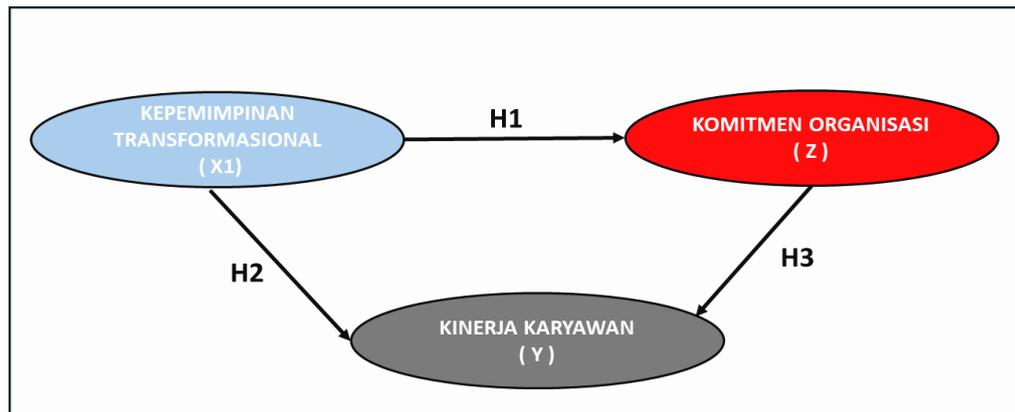
Indikator Kinerja

Menurut Griffin (dalam Strauss et al., 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu mencakup kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Gomes (dalam Afandi, 2016) juga mengidentifikasi lima aspek yang mempengaruhi kinerja individu, seperti pengembangan diri, kolaborasi, komunikasi, jumlah produk yang dihasilkan, serta keputusan yang diambil.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian individu saat menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam konteks evaluasi kinerja, jumlah output, mutu output, sikap pegawai, dan konsistensi menjadi indikator yang signifikan.



Model Penelitian



Keterangan:

X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional

Z : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

Panah : Menunjukkan arah pengaruh

Kerangka berpikir ini menggambarkan bagaimana kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan menguji hipotesis yang diajukan menggunakan data kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Pemimpin transformasional menciptakan suasana kerja yang inspiratif dan mendukung melalui pendekatan yang menekankan pemberdayaan, visi yang jelas, serta motivasi mendalam. Dengan menunjukkan ciri-ciri seperti pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, pemimpin ini mendorong karyawan untuk merasakan keterhubungan emosional dengan organisasi. Komitmen afektif karyawan meningkat karena mereka merasa dihormati dan memiliki kontribusi signifikan dalam

mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bani dan Muslikun (2021), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan path coefficient = 0.45, $p < 0.01$.

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan

Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka melalui inspirasi, pengembangan, dan penumbuhan rasa percaya. Ini berdampak positif pada motivasi, inovasi, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Penelitian oleh Prabowo et al. (2023) mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan dengan t-statistik = 8.405, P-value = 0.000, sementara penelitian Fitria Dwi Febrianti (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja



karyawan dengan path coefficient = 0.45, $p < 0.01$.

H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam.

Peran Komitmen Organisasi sebagai Penghubung

Kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan secara efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Qomariyah (2022). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan path coefficient = 0.39, $p < 0.01$.

H3: Dampak gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam terjadi melalui penguatan komitmen organisasi pegawai.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam, sebanyak 175 individu (125 perempuan dan 50 laki-laki). Sampel diambil sebanyak 122 orang menggunakan metode stratified random sampling untuk memastikan perbandingan jenis kelamin dalam sampel sesuai dengan populasi. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan $e = 0.05$, menghasilkan $n = 175 / (1 + 175 \times 0.05^2) \approx 122$.

Variabel dalam Penelitian

Variabel yang diteliti dalam studi ini adalah:

1. Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
2. Variabel Mediasi: Komitmen Organisasi (Z)
3. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data mengenai gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS versi 29. Langkah-langkah analisis mencakup:

1. Uji Alat Ukur
 - a. Uji Validitas: Menilai sejauh mana butir-butir dalam kuesioner valid untuk mengukur variabel yang diteliti.
 - b. Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang sama secara berulang kali.
2. Uji Hipotesis Klasik
 - a. Uji Normalitas: Menilai apakah data variabel independen dan dependen berdistribusi normal menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.
 - b. Uji Multikolinearitas: Memeriksa korelasi antar variabel independen menggunakan nilai Tolerance dan VIF.
 - c. Uji Heteroskedastisitas: Menguji keberadaan variansi residual yang tidak sama menggunakan uji Glejser.
3. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t): Mengukur pengaruh individual



variabel independen terhadap variabel dependen.
b. Koefisien Determinasi R-Square: Menilai persentase variabilitas

variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN
Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	122	4.00	1.00	5.00	3.5451	1.05620	1.116
Z	122	4.00	1.00	5.00	3.5788	1.10384	1.218
Y	122	3.78	1.22	5.00	3.5616	.90091	.812
Valid N (listwise)	122						

Sumber : Output SPSS 29

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berada di atas rata-rata skala pengukuran, mengindikasikan bahwa secara umum

karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam merasakan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual	
N		122	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.99170110	
Most Extreme Differences	Absolute	.068	
	Positive	.068	
	Negative	-.044	
Test Statistic		.068	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.181	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.171
		Upper Bound	.191

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS 29



Uji Normalitas Data

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa semua variabel

penelitian memiliki nilai signifikansi > 0.05, menyiratkan distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.336	.209		6.402	.000		
	X1	.180	.086	.211	2.083	.039	.394	2.539
	Z	.443	.083	.543	5.359	.000	.394	2.539

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 29

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada korelasi signifikan antar variabel independen (Tolerance = 0.394,

VIF = 2.539), memungkinkan analisis regresi yang valid.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.868	.132		6.558	.000
	X1	-.016	.055	-.040	-.288	.774
	Z	-.097	.052	-.257	-1.841	.068

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Output SPSS 29

Uji Glejser menunjukkan nilai Sig < 0.05 untuk kedua variabel independen, menyatakan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi

Model Regresi

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier

berganda. Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis data adalah:

Model Persamaan Z

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Model Persamaan Y

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional



Z = Komitmen Organisasi
a = konstanta
b1 = koefisien regresi untuk X1

b2 = koefisien regresi untuk Z
e = Error term

Koefisien Regresi

Tabel 5. Koefisien Regresi Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.694	.221		3.136	.002
	X1	.814	.060	.779	13.588	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Output SPSS 29

Estimasi persamaan regresi Z

$$Z = 0.694 + 0.814 X_1$$

Tabel 7. Koefisien Regresi Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.336	.209		6.402	.000
	Z	.443	.083	.543	5.359	.000
	X1	.180	.086	.211	2.083	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 29

Perkiraan persamaan regresi Y
 $Y = 1.336 + 0.180 X_1 + 0.443 Z$

Interpretasi

X1 (Kepemimpinan Transformasional): $\beta = 0.180$, signifikansi = 0.000 (H2 diterima)

Z (Komitmen Organisasi): $\beta = 0.443$, signifikansi = 0.000 (H3 diterima)

Uji Variabel Perantara (Sobel Test)

Dengan nilai t hitung = 5.916 > t tabel = 2.040, menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Model (Q-Square)

Nilai $Q^2 = 0.805$ (80.5%) menunjukkan model memiliki relevansi prediktif yang sangat tinggi.

Uji Hipotesis

- **H1:** Diterima, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0.814$, $p = 0.000$).
- **H2:** Diterima, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.180$, $p = 0.000$).
- **H3:** Diterima, komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan



transformatif terhadap kinerja karyawan ($t = 5.916 > 2.040$).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasi

Hasil studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformatif yang menyatakan bahwa pemimpin jenis ini dapat menginspirasi, memotivasi, dan mengubah anggota tim untuk mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1992). Pemimpin transformatif yang efektif meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990). Hasil penelitian ini mendukung temuan Bani dan Muslikun (2021) yang menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan transformatif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif pada Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif meningkatkan motivasi, partisipasi, dan inovasi karyawan (Prabowo et al., 2023; Bani & Muslikun, 2021; Fitria Dwi Febrianti, 2024). Pemimpin yang inspiratif dan memberikan perhatian pribadi dapat meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang berdampak

pada efisiensi, produktivitas, dan mutu produk.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam. Hal ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan usaha, kesetiaan, dan keinginan karyawan untuk membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Fitria Dwi Febrianti, 2024). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung bekerja lebih keras, mematuhi aturan, dan mendukung rekan kerja, sehingga meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mutu produk.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis menggunakan SPSS 29, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan di divisi Cable & Harness PT OSI Electronics Batam. Selain itu, komitmen organisasi juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi tersebut.

Rekomendasi untuk Manajemen PT OSI Electronics Batam

1. Meningkatkan Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformatif: Melalui pelatihan dan pengembangan pemimpin dengan fokus pada prinsip inspirasi, visi, dan perhatian individual.
2. Meningkatkan Komitmen Karyawan terhadap Organisasi: Dengan



mengimplementasikan program pengembangan karir, pelatihan, dan penghargaan untuk memperkuat rasa memiliki dan loyalitas karyawan.

3. Membangun Sistem Penilaian Kinerja: Menyusun sistem penilaian kinerja yang menyeluruh dan objektif untuk menilai efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dan program-program yang telah dijalankan, serta memberikan umpan balik konstruktif.
4. Melaksanakan Penelitian Tambahan: Untuk memperluas generalisasi temuan, disarankan melakukan penelitian pada divisi lain di PT OSI Electronics Batam atau di perusahaan manufaktur lainnya.

Keterbatasan Penelitian

1. Generalisasi Hasil: Temuan penelitian ini hanya berlaku untuk divisi Cable & Harness, sehingga generalisasi harus dilakukan dengan hati-hati.
2. Metode Penelitian: Penelitian ini hanya menggunakan data kuantitatif, sehingga penelitian kualitatif sangat penting untuk pemahaman yang lebih mendalam.
3. Variabel Penelitian: Penelitian ini hanya mencakup variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Studi selanjutnya dapat memasukkan variabel lain yang relevan.

Rekomendasi untuk Studi Berikutnya

1. Melaksanakan Penelitian di Divisi Berbeda: Melakukan penelitian di divisi lain di PT OSI Electronics Batam atau di perusahaan manufaktur lainnya untuk membandingkan hasil.
2. Menggunakan Pendekatan Kualitatif: Mengaplikasikan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan wawasan lebih

mendalam mengenai dampak gaya kepemimpinan transformasional.

3. Mengembangkan Variabel Penelitian: Memasukkan variabel tambahan seperti budaya perusahaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi komitmen organisasi serta kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (2004). Re-examining the components of transformational and transactional leadership and their effects on follower satisfaction, trust, and motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 441-462.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Bani, Muslikun. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan SDM, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- Fitria Dwi Febrianti. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional



- dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Gunawan Fajar).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopas.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, D. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif: Teori & Aplikasi untuk Penelitian di Bidang Manajemen & Bisnis. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Marinda, V., Saudi, M., Dora, Y., & Saudi, N. (2018). The influence of transformational leadership and employee engagement on organizational citizenship behavior (OCB) and the effect on division effectiveness at PT. X in Indonesia. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.34), 309.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in the leader, satisfaction with the group, and group performance. *Personnel Psychology*, 43(4), 573-598.
- Prabowo, et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana.
- Purwati, A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains dan Teknologi Industri*, 16(2), 132.
- Ruseffendi, E. T. (2005). Penilaian Program Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rizadinata. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 6(2), 704.
- Siti Qomariyah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bunda Collection Klaten.
- Suryati. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 346.
- Wibowo, A. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

