

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PT TATA KARYA GEMILANG**

SKRIPSI



Theodorus Sri Ratno Mustika
11190627

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Study Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Theodorus Sri Ratno Mustika

11190627

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Theodorus Sri Ratno Mustika
NIM : 11190627
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PT TATA KARYA GEMILANG”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 04 Januari 2024

Yang menyatakan



(Theodorus Sri Ratno Mustika)
NIM 11190627

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT Tata Karya Gemilang

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Theodorus Sri Ratno Mustika
11190627

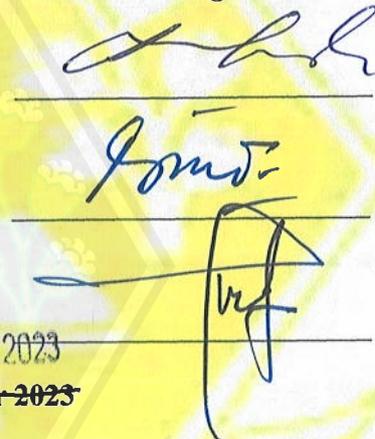
Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **Diterima** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal **24 OCT 2023**

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :
(Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :
(Dosen Penguji)
3. Pristanto Silalahi, SE., M.S.E :
(Dosen Pembimbing)



24 NOV 2023

Yogyakarta, ~~24 Oktober 2023~~

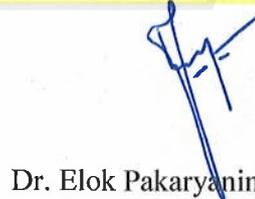
Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.,
CSA., CRP



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

”PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL dan KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PT TATA KARYA GEMILANG”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya suah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 18 Maret 2023



Theodorus Sri Ratno Mustika

HALAMAN MOTO

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

”Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain belum ketahui.”

(Aristotle Onassis)

“Tidak mustahil bagi orang biasa untuk memutuskan menjadi luar biasa.”

(Elon Musk)

“Great things are not done by impulse, but by a series of small things brought together.”

(Vincent van Gogh)

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu.”

(Bobby Unser)

“Rahasia untuk maju adalah memulai.”

(Mark Twain)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang telah melimpahkan berkat dan kasih karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Orang Tua dan seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dorongan dan dukungan ketika mengerjakan skripsi.
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
4. Sahabat saya Atria Advent Dewantara, Muhammad Nur Alfi Prabowo, Gabrielle Elryan yang telah mendukung, memberikan waktu, serta memberi saran ketika penulisan skripsi.
5. Diri sendiri, terimakasih telah berjuang sampai akhir penulisan skripsi.
6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan kepada penulis selama masa kuliah.
7. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

DUTA WACANA

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala hikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akhir studi jenjang Strata-1, Program studi Manajemen dengan fokus pada bidang Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Dalam proses penyelesaian studi ini, penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orang Tua dan seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dorongan dan dukungan ketika mengerjakan skripsi.
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Sahabat saya Atria Advent Dewantara, Muhammad Nur Alfi Prabowo, Gabrielle Elryan yang telah mendukung, memberikan waktu, serta memberi saran ketika penulisan skripsi.
4. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis atas seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan selama proses perkuliahan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama masa kuliah.
5. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

Penulis berharap agar hasil skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen. Penulis juga meminta maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam menyusun skripsi ini. Kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan dan bantuan dari pihak-pihak yang telah membantu penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.2 Komitmen Organisasi	12
2.1.3 Kinerja Pegawai	13
2.1.4 Disiplin Kerja	13
2.2 Hubungan Variabel	14
2.2.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja ..	14
2.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	15
2.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	16
2.2.4 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	16
2.2.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	17
2.2.6 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	18
2.2.7 Hubungan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	

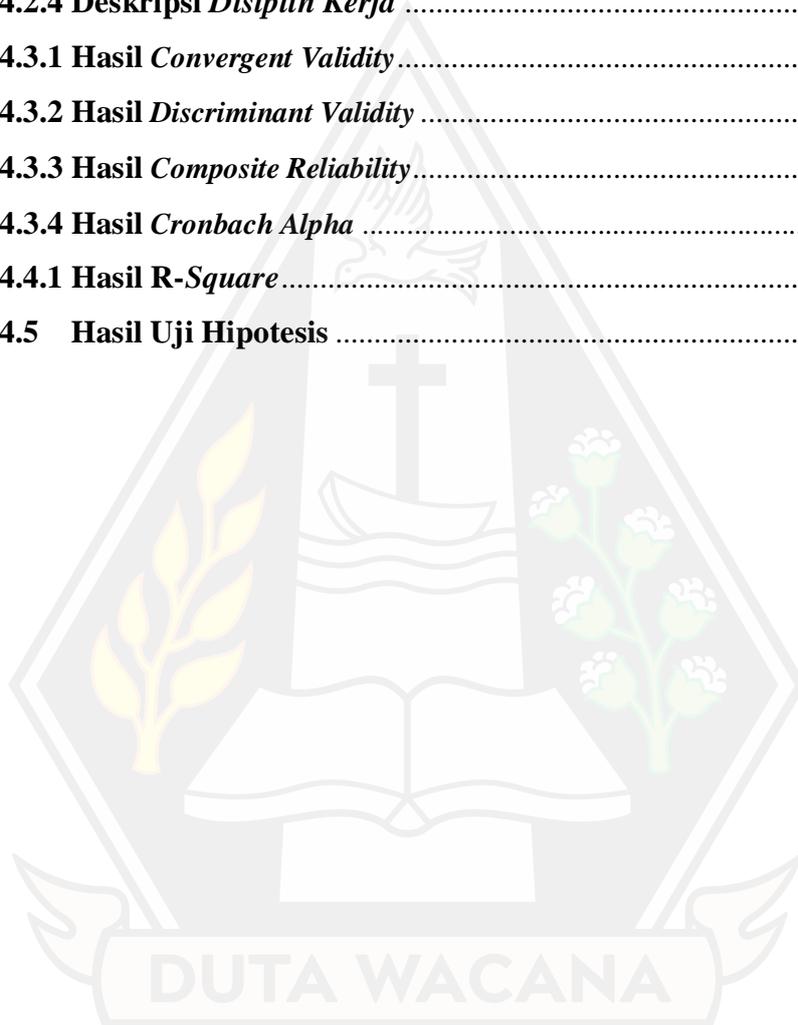
Pegawai	19
2.3 Model Penelitian	20
2.4 Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Variabel dan Definisi Oprasional.....	23
3.2.1 Kepemimpinan Transformasional	23
3.2.2 Komitmen Organisasi	23
3.2.3 Kinerja Pegawai.....	24
3.2.4 Disiplin Kerja.....	25
3.3 Kriteria Objek	25
3.4 Jenis Data, Sumber Data, serta Aras dan Skala pengukuran	26
3.5 Target dan Karakteristik Populasi	27
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	28
3.7 Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis	29
3.7.1 Uji Validitas Konvergen	29
3.7.2 Uji Validitas Diskriminan.....	30
3.7.3 Uji Reliabilitas Konstruksi	30
3.7.4 Analisis Pemodelan Dengan PLS-SEM	30
3.8 Uji Hipotesis	34
3.9 Uji Mediasi.....	34
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Profil Responden	38
4.1.1 Jenis Kelamin.....	38
4.1.2 Tingkat Pendidikan	39
4.2 Tampilan Data Deskriptif	39
4.2.1 Kepemimpinan Transformasional	40
4.2.2 Komitmen Organisasi	41
4.2.3 Kinerja Pegawai.....	43
4.2.4 Disiplin Kerja.....	44
4.3 Evaluasi <i>Outer Model</i>	45
4.3.1 <i>Convergent Validity</i>	46
4.3.2 <i>Discriminant Validity</i>	47
4.3.3 <i>Composite Reliability</i>	48
4.3.4 <i>Cronbach Alpha</i>	49
4.4 Evaluasi <i>Inner Model</i>	49
4.4.1 <i>R-Square</i>	50
4.4.2 <i>Q-Square</i>	51

4.5 Uji Hipotesis	52
4.6 Hasil Pembahasan	53
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja ...	54
4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	55
4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	55
4.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	56
4.6.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	57
4.6.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Mediator	58
4.6.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Mediator	59
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Keterbatasan.....	63
5.3 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	69



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.2.1 Deskripsi <i>Kepemimpinan Transformatif</i>	39
Tabel 4.2.2 Deskripsi <i>Komitmen Organisasi</i>	40
Tabel 4.2.3 Deskripsi <i>Kinerja Pegawai</i>	42
Tabel 4.2.4 Deskripsi <i>Disiplin Kerja</i>	43
Tabel 4.3.1 Hasil <i>Convergent Validity</i>	45
Tabel 4.3.2 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	46
Tabel 4.3.3 Hasil <i>Composite Reliability</i>	47
Tabel 4.3.4 Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	48
Tabel 4.4.1 Hasil <i>R-Square</i>	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.9 Model Mediasi Sederhana	34
Gambar 4.3 Evaluasi Outer Model	44
Gambar 4.4 Evaluasi Inner Model	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	67
Lampiran 2 Profil Responden	70
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	80
Lampiran 4 Halaman Persetujuan	83
Lampiran 5 Kartu Konsultasi	84



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PT TATA
KARYA GEMILANG**

**Theodorus Sri Ratno Mustika
11190627**

**Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: theodorusmail@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi PT Tata Karya Gemilang. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuisisioner kepada 73 responden yang bekerja di PT Tata Karya Gemilang yang ada di Yogyakarta dengan menggunakan metode *convenience sampling* serta merupakan *applied research*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model – Partial Least Square* versi 4 (SEM-PLS 4). Hasil data menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil data juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kemudian hasil data menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil data juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil data juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil data juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Serta hasil data dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS A MEDIATING VARIABLE OF PT TATA KARYA GEMILANG

**Theodorus Sri Ratno Mustika
11190627**

**Management Study Program, Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Email: theodorusmail@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership and organizational commitment on employee performance with work discipline as a mediating variable of PT Tata Karya Gemilang. This research was conducted by collecting data through questionnaires to 73 respondents who work at PT Tata Karya Gemilang in Yogyakarta using the convenience sampling method and is applied research. The data analysis technique used is Structural Equation Model - Partial Least Square version 4 (SEM-PLS 4). The data results show that organizational commitment has no effect on employee performance. The data results also show that transformational leadership affects work discipline. Then the data results show that organizational commitment affects work discipline. The data results also show that transformational leadership affects employee performance. The data results also show that work discipline affects employee performance. Then the data results also show that transformational leadership affects work discipline with employee performance. As well as the results of data in research.

Key Words: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance, Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau pun target yang telah ditentukan. Beberapa tahun terakhir muncul sebuah fenomena dimana perusahaan tidak hanya fokus pada hasil atau target yang telah ditentukan, namun perusahaan kini mulai memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya. Fenomena ini tercantum dalam 3-P Concept yakni *People, Planet, dan Profit* yang berorientasi pada pembangunan berkelanjutan (sustainable development). Dalam kehidupan sehari-hari dimasyarakat dari kehidupan berorganisasi tidak bisa terpisahkan, dan masyarakat sudah tentu selamanya hidup dalam kelompok masyarakat, didunia pekerjaan dan kehidupan sosial, hal ini setiap orang dapat didorong untuk saling berhubungan dilingkungannya, mengingat potensi manusia yang dapat dikembangkan ialah talenta yang mengelola atau mengelola potensi lain, maka kinerja pegawai perlu ditingkatkan, hal ini sangatlah penting untuk mencapai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, beberapa faktor perlu diupayakan dan didukung oleh tim staf dengan baik agar bekerja dengan baik, (Satriowati et al., 2016). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan

langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrative, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif (Gaol, 2014).

Pada masa sekarang, pengembangan dan perwujudan sumber daya manusia yang tujuan organisasinya berperan penting, organisasi tidak lagi dianggap sebagai kelompok statis dari sistem kompleks. Organisasi berisi sistem kompleks yang berinteraksi satu sama lain, dan bergerak secara dinamis untuk mencapai tujuan bersama sehingga dapat berperan penting dalam melakukan kegiatan yang dikoordinasikan. Didalam organisasi terdapat pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dapat mengkoordinasikan kepada karyawan agar dapat mencapai kinerja karyawan.

Dalam kinerja pegawai sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, sebab dengan adanya kinerja dapat diketahui seberapa dalam kemampuan mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya (Ayu, 2019). Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, kinerja karyawan juga mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi yang meliputi jumlah output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional menurut Swandari (2019) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan

dengan cara– cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Selain itu, karyawan atau pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan jika pegawai atau karyawan tersebut memiliki tingginya komitmen organisasi (Akbar et al., 2017) juga mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat mengukur komitmen organisasi, seperti : emosi termasuk karakteristik pribadi dan pengalaman kerja yang dilakukan, selain itu, indikator komitmen berkelanjutan mencakup ukuran dan atau jumlah investasi pribadi atau kepentingan jaminan, dan pemahaman kurangnya pilihan pekerjaan lain, lalu parameter komitmen normatif yaitu

profesionalisme pribadi dalam berorganisasi (profesionalisme keluarga atau sosialisasi) dan profesionalisme sosialisasi dalam mengatur organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prahesti et al., 2017), penelitian (Laksmna & Riana, 2020), penelitian (Podungge, 2018), penelitian (Jufrizen, 2017), mencatat hasil penelitiannya bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda yang dilakukan penelitian oleh (Tri, 2015) dan penelitian (Setiawan, 2015), mencatat hasil penelitiannya bahwa Kepemimpinan Transformasional Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kekelelahan, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Disiplin adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma, 2014). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014). Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan.

Seperti penjelasan diatas bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Saat ini usaha bisnis di bidang jasa sangat berperan penting PT Tata Karya Gemilang dapat menjadi solusi bagi perusahaan-perusahaan yang ingin menggunakan jasa nya untuk merawat gedung, keamanan gedung, dan menciptakan lingkungan bersih. Dengan peningkatan terhadap usaha jasa ini, maka keinginan client akan semakin berkembang Oleh karena itu pemilik usaha jasa ini harus mempunyai kesiapan dalam segala kemungkinan dan juga harus memiliki strategi serta selalu memperhatikan kinerja pegawai dan disiplin kerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan perubahan pada saat tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik dan berinisiatif untukmelakukan penelitian mengenai **”PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL dan KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PT TATA KARYA GEMILANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka yang dapat menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT Tata Karya Gemilang?
- 1.2.2 Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT Tata Karya Gemilang?
- 1.2.3 Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Tata Karya Gemilang?
- 1.2.4 Apakah Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT Tata Karya Gemilang?
- 1.2.5 Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Tata Karya Gemilang?
- 1.2.6 Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai PT Tata Karya Gemilang dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi?
- 1.2.7 Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Tata Karya Gemilang dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformational terhadap Disiplin Kerja PT Tata Karya Gemilang.
- 1.3.2 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja PT Tata Karya Gemilang.
- 1.3.3 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Tata Karya Gemilang.
- 1.3.4 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai PT Tata Karya Gemilang.
- 1.3.5 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Tata Karya Gemilang.
- 1.3.6 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai PT Tata Karya Gemilang dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi.
- 1.3.7 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Tata Karya Gemilang dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat digunakan menjadi landasan untuk mengetahui faktor – faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah badan usaha pada bidang penyediaan jasa dalam konteks ini adalah karyawan PT Tata Karya Gemilang. Pada sisi lainnya dapat juga menjadi pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis untuk kinerja pegawai pada PT Tata Karya Gemilang, selain itu untuk mahasiswa sebagai berikut :

- a. Bagi mahasiswa, hasil penelitian yang sudah ada dan dijalankan diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai PT Tata Karya Gemilang.
- b. Bagi dosen, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam kegiatan pengajaran dikampus sehingga dapat dimengerti oleh mahasiswa dengan mudah.
- c. Bagi penulis, hasil yang sudah didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana menerapkan ilmu dengan melaksanakan penelitian dalam rangka menambah pengetahuan baru dan menyelesaikan pendidikan

- d. Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat topik gaya kepemimpinan transformasional dengan objek serta sudut pandang yang berbeda.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dikerjakan secara sistematis dalam lima bab.

Perihal pokok yang adapada setiap bab ialah berikut ini.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian bab ini akan berisikan landasan teori yang akan digunakan didalam penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bagian ini terdapat penjelasan mengenai delapan hal yang akan dibahas berupa desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan Teknik penyampelan, serta Teknik analisis dari penelitian ini.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum dari objek penelitian, karakteristik dari informan penelitian, hasil analisis data, beserta pembahasannya.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan memuat mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, beserta dengan keterbatasan dalam penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menangani dan membedah informasi pada bagian bab IV tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat disimpulkan bahwa dari 7 hipotesis yang telah dicoba dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 4, enam hipotesis didukung dan satu hipotesis tidak didukung. Berikut merupakan penjelasan dari kesimpulan dalam penelitian ini:

- a. *Kepemimpinan Transformasional* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *disiplin kerja*. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik gaya *kepemimpinan transformasional* diterapkan maka akan meningkatkan *disiplin kerja* atau kesiapan untuk berubah dan semakin meningkatkan kedisiplinan pada karyawan PT Tata Karya Gemilang.
- b. *Komitmen Organisasi* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Disiplin Kerja*. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin siap untuk menerapkan disiplin kerja pada komitmen organisasi pada PT Tata Karya Gemilang.
- c. *Komitmen Organisasi* tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*. Hasil tersebut tidak membuktikan bahwa semakin baik *komitmen organisasi* diterapkan maka akan membuat

kinerja pegawai PT Tata Karya Gemilang akan ikut meningkat.

- d. *Kepemimpinan Transformasional* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik gaya *kepemimpinan transformasional* diterapkan maka akan meningkatkan *kinerja pegawai* dan kesiapan untuk berubah pada karyawan PT Tata Karya Gemilang.
- e. *Disiplin Kerja* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik *disiplin kerja* yang diterapkan maka akan meningkatkan *kinerja pegawai* pada karyawan PT Tata Karya Gemilang.
- f. *Kepemimpinan Transformasional* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* dengan *Disiplin Kerja* sebagai mediasi. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan performa kerja apabila memiliki kesiapan untuk berubah dan meningkatkan kedisiplinan.
- g. *Komitmen Organisasi* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* dengan *Disiplin Kerja* sebagai mediasi. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik komitmen organisasi pada perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja kerja pegawai apabila memiliki kesiapan untuk berubah dan meningkatkan kedisiplinan pada perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penyebaran kuisisioner yang dilakukan secara online dimana terkadang masih banyak responden yang menjawab tidak sesuai dengan realita yang dirasakan responden tersebut, sehingga dapat dikatakan hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan tidak memberi hasil yang optimal.
- b. Penyebaran kuesioner secara online memakan banyak waktu untuk menunggu responden mengisi kuesioner sehingga menambah waktu lama penelitian.
- c. Penelitian ini hanya meneliti 1 jenis gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional.

5.3 Saran

Berlandaskan dari hasil analisis data, pembahasan, dan juga kesimpulan, maka ada beberapa ide yang dapat diajukan untuk *PT Tata Karya Gemilang*, yaitu sebagai berikut:

- a. Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H1 yaitu pengaruh *kepemimpinan transformasional* terhadap *disiplin kerja* yang diterima maka *PT Tata Karya Gemilang* dengan menerapkan kepemimpinan transformasional pegawai *PT Tata Karya Gemilang* dapat meningkatkan juga tingkat disiplin kerja mereka.
- b. Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H2 yaitu pengaruh *komitmen organisasi* terhadap *disiplin kerja* yang diterima maka *PT Tata Karya* perlu menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi

agar pegawai PT Tata Karya Gemilang lebih meningkatkan juga kedisiplinan mereka dalam bekerja.

- c. Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H3 yaitu pengaruh *komitmen organisasi* terhadap *kinerja pegawai* yang meskipun ditolak tetapi *PT Tata Karya Gemilang* tetap harus menerapkan komitmen organisasi karena dapat menumbuhkan cara berperilaku visioner para pekerja atau pegawai dengan memacu untuk memahami, memberdayakan pengembangan, dan membayangkan apa yang akan terjadi.
- d. Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H4 yaitu pengaruh *kepemimpinan transformasional* terhadap *kinerja pegawai* yang diterima *PT Tata Karya Gemilang* perlu dan tetap menerapkan kepemimpinan transformasional agar karyawan *PT Tata Karya Gemilang* dapat meningkatkan juga kesiapan untuk perubahan.
- e. Berlandaskan hasil pengolahan data dan pembahasan H5 yaitu pengaruh *disiplin kerja* terhadap *kinerja pegawai* yang diterima maka *PT Tata Karya Gemilang* perlu lebih meningkatkan disiplin kerja mereka agar kinerja pegawai juga ikut meningkat.
- f. Berlandaskan hasil pengolahan data dan pembahasan H6 yaitu pengaruh *kepemimpinan transformasional* terhadap *kinerja pegawai* dengan *disiplin kerja* sebagai mediasi yang diterima maka pihak manajemen serta pemilik perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional serta perlu meningkatkan disiplin kerja agar dapat meningkatkan performa kinerja karyawan *PT Tata Karya Gemilang*.
- g. Berlandaskan hasil pengolahan data dan pembahasan H7 yaitu pengaruh

komitmen organisasi terhadap *kinerja pegawai* dengan *disiplin kerja* sebagai mediasi yang diterima maka semakin baik komitmen organisasi pada perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja kerja pegawai apabila dibarengi dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai PT Tata Karya Gemilang.

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan, beberapa usulan yang diajukan yang dapat berguna untuk keperluan praktis dan untuk studi lebih lanjut, adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki variabel serupa yaitu *kepemimpinan transformasional*, *komitmen organisasi*, *kinerja pegawai* dan *disiplin kerja*.
- b. Bagi para akademisi yang ingin melanjutkan penelitian sejenis bisa mempertimbangkan variabel jenis kepemimpinan yang lain, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi *komitmen organisasi*, *kinerja pegawai* dan *disiplin kerja*.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan lain yang dapat bekerja sama untuk kelancaran penelitian.
- d. Bagi pemilik dan manajemen perusahaan *PT Tata Karya Gemilang* mulai menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar bisa membuat pegawai memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan dan dapat meningkatkan performa kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Adinata (2015) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2, Oktober 2015, 136 157.*
- Awaluddin, M. (2017). *Pengaruh Kepribadian Entrepreneurship Islam dan Akses Informasi Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Bisnis Usaha Kecil di Kota Makassar. Jurnal Iqtisaduna, 79-97.*
- Amalia (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Sdm, Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Primer Koperasi Karyawan Krakatau Steel (Primkokas) Jurnal Ilmiah Niagara.*
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). *Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality. International Journal of Hospitality Management, Elsevier, 77(May), 64–75.*
- Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. Jurnal Agora, 5(3), 1–7.*
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2019). *Organization Development & Change (Pengembangan dan Perubahan Organisasi) (Edisi 10). Alih Bahasa: Helly Prajitno Soetjipto & Sri Mulyantini Soetjipto, Pustaka Pelajar*

Yogyakarta.

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi (Cetakan 1)*. CV. Alfabeta Bandung.
- Ghozali. I & Latan. H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasanah, N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro)*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1), 69–76.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hartono, J., Abdillah, W., & Usman, B. (2020). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis. (Edisi Kedu)*. UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Hendri, M. I. (2019). *The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Organizational Learning Effect of the Employee Performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management, Emerald Insight*, 68(7), 1208–1234.
- Ida, R., & Sudirjo, F. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)*. *Jurnal Ilmiah UNTAG*

Semarang, 4(3), 2302-2752.

Indica, I. W. M. (2015). *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang). 1.*

Jufrizen, J. (2017). *Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. EMabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 18(2), 145–158.*

Jolanda Lisdawati Ndolu, Simon Sia Niha, Henny A.Manafe (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Buaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi.*

Jayanti & Wati (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen.*

Kakerissa (2020) *Analisis Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Nasional (Simkpnas) Di Pt Pln (Persero) Wilayah Maluku Dan Maluku Utara ARIKA, Vol. 14, No. 1*

Muhamad Teguh Setiadi, Lutfi (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.*

Muhammad Lukman (2019). *Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening DI WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA*

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2014. *Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.*