

SKRIPSI

**PERANAN BERBAGI PENGETAHUAN, KOMITMEN
ORGANISASI MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KINERJA KARYAWAN**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ANTONIO DOKMON GULTOM

NIM: 115190408

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PERANAN BERBAGI PENGETAHUAN, KOMITMEN
ORGANISASI MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KINERJA KARYAWAN**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ANTONIO DOKMON GULTOM

NIM: 115190408

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Antonio Dokmon Gultom

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190408

Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Juli 2023



Antonio Dokmon Gultom

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

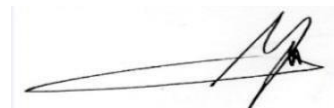
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Antonio Dokmon Gultom
NIM : **115190408**
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* PADA PT. HALLEY AND MELLOWES AUSTRALASIA (HMA) DENGAN *TRANSFER OF KNOWLEDGE* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI MEDIASI

Jakarta, 10 Juli 2023

Pembimbing,



(Yanuar, Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Antonio Dokmon Gultom

NIM : **115190408**

PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

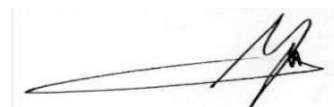
JUDUL SKRIPSI : *PENGARUH TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP TERHADAP WORK
PERFORMANCE PADA PT. HALLEY AND
MELLOWES AUSTRALASIA (HMA)
DENGAN TRANSFER OF KNOWLEDGE DAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI
MEDIASI*

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 24 Juli dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - NURYASMAN MN, S.E., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : -YANUAR, Drs., M.M., Dr.
:- KHAIRINA NATSIR, Dra., M.M.

Jakarta, 24 Juli 2023

Pembimbing,



(Yanuar, Drs., M.M., Dr.)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) ANTONIO DOKMON GULTOM 115190408

(B) *THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON WORK PERFORMANCE AT PT. HALLEY AND MELLOWES AUSTRALASIA (HMA) WITH TRANSFER OF KNOWLEDGE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATION VARIABLES*

(C) XVIII + 105 Pages, 19 Table, 3 Pictures, 5 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership on work performance with transfer of knowledge and organizational commitment as mediating variables. The sample to be used in this research is the permanent employees of PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA) with 93 employees. The technique used in sampling is to determine data sources based on certain characteristics which have the characteristics and properties that have been defined in a data so that it can run according to its function. Data is processed using SmartPLS software version 3.2.9. The results showed that transformational leadership had a positive but not significant effect on work performance, transformational leadership had a positive and significant effect on transfer of knowledge and organizational commitment, transfer of knowledge had a positive and significant effect on work performance, and organizational commitment had a positive and significant effect on work performance.*

(F) *Keywords: Transformational Leadership, Transfer of Knowledge, Organizational Commitment, Work Performance*

(G) *References 38 (2000-2021)*

(H) Yanuar, Drs., M.M., Dr.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) ANTONIO DOKMON GULTOM 115190408

(B) PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* PADA PT. HALLEY AND MELLOWES AUSTRALASIA (HMA) DENGAN *TRANSFER OF KNOWLEDGE* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(C) XVIII + 105 Halaman, 24 Tabel, 3 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* dengan *transfer of knowledge* dan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA) sebanyak 93 karyawan. Teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel dengan menetapkan sumber data berdasarkan karakteristik tertentu yang memiliki ciri dan sifat yang telah ditetapkan pada sebuah data sehingga dapat berjalan dengan sesuai fungsinya. Data diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *work performance*, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *transfer of knowledge* dan *organizational commitment*, *transfer of knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*, dan *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*.

(F) Kata Kunci: *Transformational Leadership*, *Transfer of Knowledge*, *Organizational Commitment*, *Work Performance*

(G) Daftar Acuan 38 (2000-2021)

(H) Yanuar, Drs., M.M., Dr.

HALAMAN MOTTO

If Plan A Didn't Work, The Alphabet Still Has 25 More Letters.

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini saya persembahkan,
Untuk keluargaku tercinta, teman-teman, dan para pengajar,
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi
dan dukungan.**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* PADA PT. HALLEY AND MELLOWES AUSTRALASIA (HMA) DENGAN *TRANSFER OF KNOWLEDGE* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.”** Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari beberapa persyaratan dalam mencapai gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Selama penulisan skripsi ini, peneliti menerima banyak dukungan dan kontribusi dari dosen pembimbing, dukungan, motivasi, serta saran dari berbagai pihak terkait. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik khususnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan hasil yang memuaskan.
2. Dosen pembimbing saya yaitu bapak Yanuar DRS., M.M., Dr. yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran selama proses pengerjaan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen serta staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

6. Seluruh keluarga tercinta dan tersayang, khususnya Bapa, Mama, dan Adik saya, Serta semua keluarga besar yang sudah memberikan dukungan materi dan doa.
7. Teman teman saya, yaitu Robert Krosihi, Luisa, Felita, Ferdinand Suyo, Cornelius Albert, Rifky, Mario, Morales, dll yang telah memberikan bantuan dan support kepada saya.
8. Teman teman kampus yang selalu memberikan saya informasi terkait tentang perkuliahan.
9. Seluruh responden yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian ini.
10. Kepada semua pihak yang Namanya tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dari skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan penulis, maka dari itu saran dan juga kritik yang bermanfaat untuk membangun dari semua pihak akan sangat berguna dan membantu bagi peneliti. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada segala pihak.

Pamulang, 10 Juli 2023

Penulis,



(Antonio Dokmon Gultom)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah	3
4. Rumusan Masalah.....	3

B.	TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	4
1.	Tujuan Penelitian	4
2.	Manfaat Penelitian	5
BAB II	LANDASAN TEORI.....	6
A.	GAMBARAN UMUM TEORI.....	6
B.	DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	9
1.	Pengertian Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>)	9
2.	Pengertian Transfer Pengetahuan (<i>Transfer of Knowledge</i>).....	10
3.	Pengertian Komitmen Organisasional (<i>Organizational commitment</i>)	12
4.	Pengertian Kinerja Karyawan (<i>Work Performance</i>).....	13
C.	Kaitan Antar Variabel-Variabel.....	14
1.	Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan	14
2.	Kepemimpinan Transformasional dan Transfer Pengetahuan	15
3.	Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi	16
4.	Transfer Pengetahuan dan Kinerja Karyawan	16
5.	Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	16
D.	Penelitian Terdahulu	17
E.	Kerangka Penelitian Dan Hipotesis.....	22
1.	Kerangka Penelitian	22
2.	Hipotesis	23
BAB III	METODE PENELITIAN	24
A.	DESAIN PENELITIAN	24

B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL	24
	1. Populasi.....	24
	2. Teknik Pemilihan Sampel.....	25
	3. Ukuran Sampel	25
C.	OPERASIONAL VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	26
	1. Operasional Variabel	26
	2. Instrumen Penelitian	29
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	31
	1. Analisis Validitas.....	32
	2. Analisis Reliabilitas	33
E.	ANALISIS DATA.....	33
	1. Koefisien Determinasi (R^2).....	34
	2. Relevansi Prediktif (Q^2).....	34
	3. <i>Effect Size</i> (f^2).....	35
	4. <i>Path Coefficient</i>	35
	5. Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		37
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	37
	1. Umur.....	37
	2. Lama Bekerja.....	38
	3. Jenis Kelamin.....	38
	4. Pendidikan Terakhir.....	39
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	39

1. <i>Transformational Leadership</i>	40
2. <i>Transfer of Knowledge</i>	41
3. <i>Organizational Commitment</i>	43
4. <i>Work Performance</i>	44
C. HASIL ANALISIS DATA.....	45
1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	45
2. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	50
3. Hasil Pengujian Hipotesis.....	53
D. PEMBAHASAN	56
1. Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Work Performance</i>	56
2. Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Transfer of Knowledge</i>	57
3. Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	57
4. Pengaruh <i>Transfer of Knowledge</i> terhadap <i>Work Performance</i>	58
5. Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Work Performance</i>	59
BAB V PENUTUP	60
A. KESIMPULAN	60
B. KETERBATASAN DAN SARAN.....	61
1. Keterbatasan	61
2. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA.....	63
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Matriks Kajian Literatur	17
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel <i>Transformational Leadership</i>	26
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel <i>Work Performance</i>	27
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel <i>Transfer of Knowledge</i>	27
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel <i>Organizational Commitment</i>	28
Tabel 3.5 Kategori Skala Likert 1-5	30
Tabel 3.6 Instrumen	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas <i>Transformational Leadership</i>	40
Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas <i>Transfer of Knowledge</i>	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas <i>Organizational Commitment</i>	43
Tabel 4.8 Tanggapan Responden atas <i>Work Performance</i>	45
Tabel 4.9 Hasil <i>Convergent Validity (Outer Loadings)</i>	46
Tabel 4.10 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	47
Tabel 4.11 Hasil <i>Discriminant Validity (Cross Loadings)</i>	48
Tabel 4.12 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	49
Tabel 4.13 Hasil <i>Composite Reliability</i>	50
Tabel 4.14 Hasil <i>R-Square</i>	51
Tabel 4.15 Hasil <i>Q Square (Predictive Relevance)</i>	52
Tabel 4.16 Hasil Pengujian <i>Effect Size (f²)</i>	52
Tabel 4.17 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	22
Gambar 4.1 Hasil <i>Convergent Validity (Outer Loadings)</i>	47
Gambar 4.2 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	69
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS	82

BAB I PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap pemimpin memiliki keunikan dengan talenta yang berbeda-beda, perusahaan perlu memiliki *talent mapping* untuk posisi struktural yang dipilih. Pemetaan bakat digunakan untuk mengidentifikasi calon pemimpin yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan budaya dan lingkungan kerja di perusahaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor gaya kepemimpinan yang banyak diteliti kaitannya dengan prestasi kerja dikenal dengan kepemimpinan transformasional dan transaksional (Advani dan Abbas, 2015; Baltaci *et. al.*, 2012; Riaz & Haider, 2010).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (Al-Amin, 2017, Ali *et. al.*, 2014, Mangkunegara dan Miftahuddin, 2016). Namun terdapat bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (*work performance*) seperti pada studi yang dilakukan Winston (2008) sehingga muncul pertanyaan kritis apa yang membuat agar Kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Menjawab *research gap* tersebut, Studi ini mengadopsi Teori Almutairi (2016) dengan adanya efek mediasi komitmen organisasional terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, menggunakan logika gaya kepemimpinan transformasional dengan adanya komitmen organisasi akan dapat

meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dalam organisasi sangat berpengaruh oleh tiga faktor utama yaitu dukungan organisasi, kemampuan atau efektifitas manajemen dan kinerja karyawan setiap individu yang bekerja pada organisasi tersebut.

Selain itu, *Organizational Commitment* juga menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Tolentino (2013) dalam penelitiannya mempelajari tentang komitmen organisasi antara administrasi dan tenaga akademik di universitas terpilih. Mode saya kembangkan dengan memasukkan variabel-variabel: Kepemimpinan Transformasional yang menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan manajerial, yang mengutamakan pengawasan, pengorganisasian, penugasan, pengendalian dan pemantauan kinerja setiap individu (Makpor dan Dartey-baah (2017) dan variabel *transfer of knowledge*, komitmen organisasi sebagai variabel yang memperkuat variabel kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki hubungan dengan prestasi kerja akademika secara efektif dan signifikan. Serta hasil yang ditemukan oleh Ahmad, Ahmad, dan Shah (2010), Hettiarachchi dan Jayaeathua (2014) dalam penelitiannya.

Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai kurangnya *work performance* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA), mengenai keterkaitan antara *transformational leadership* yang di dalamnya dimediasi oleh *transfer of knowledge* dan *organizational commitment* apakah akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tidak transparan dan kurangnya pengarahan yang spesifik dari pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).
- b. Transfer pengetahuan di PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA) harus dimaksimalkan agar karyawan dapat membuka peluang untuk menggali pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan pengetahuan yang baru.
- c. Rendahnya komitmen kerja pada karyawan di PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).
- d. Rendahnya tingkat kinerja karyawan di PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).

3. Batasan Masalah

Sehubungan dengan luasnya permasalahan, maka dari itu peneliti melakukan pembatasan agar penelitian dapat terfokus pada pokok permasalahan. Pembatasan variabel tersebut yaitu *transformational leadership* (sebagai variabel independen), *serta transfer of knowledge* dan *organizational commitment* (sebagai variabel mediasi) serta *work performance* (sebagai variabel dependen). Pembatasan populasi ini terbatas pada responden yang hanya diambil pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan dari pokok masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *work performance* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA)?
- b. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *transfer of knowledge* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA)?
- c. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA)?
- d. Apakah *transfer of knowledge* berpengaruh terhadap *work performance* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA)?
- e. Apakah *organizational commitment* berpengaruh terhadap *work performance* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA)?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah *transformational leadership* dapat berpengaruh terhadap *work performance* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).
- b. Untuk mengetahui apakah *transformational leadership* dapat berpengaruh terhadap *transfer of knowledge* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).
- c. Untuk mengetahui apakah *transformational leadership* dapat berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).
- d. Untuk mengetahui apakah *transfer of knowledge* dapat berpengaruh terhadap *work performance* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).

- e. Untuk mengetahui apakah *organizational commitment* dapat berpengaruh terhadap *work performance* pada PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).

2. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk:

- a. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengetahuan lebih mengenai manajemen sumber daya manusia, serta memberikan pemahaman tentang menilai pekerjaan yang akan dipilih.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan *work performance* terhadap perusahaan sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan dengan mengetahui faktor-faktor pendukungnya yaitu *transformational leadership*, *transfer of knowledge*, dan *organizational commitment* di PT. Halley and Mellowes Australasia (HMA).

- c. Bagi Masyarakat

Dapat memperluas ilmu terkait suatu perusahaan manajemen sumber daya manusia di bidang ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Advani, A. &. (2015). impact of transformational and transactional leadership styles on employee's performance of banking sector of pakistan. *Global journal of management and business Research: An administratton and Management*, 15(5) (Version 10).
- Ahmad, H. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance, attitute towards works and organizational commitment. *European Journal of Social Science*, 8(2), 257-267.
- Al-Amin, M. (2017). Transformational Leadership and employee performance mediating effect of employee engagement. *North south Business Review*, 7(2), 28-40.
- al. Yan, R. S. (2019). Knowledge transfer for rotary machine fault diagnosis. *IEEE Sens. J.* 20.
- Baltachi et al., 2. (2012). The effect of leadership on job satisfaction (visionary leadership, transformational leadership, transactional leadership). *The 3rd international symposium on sustainable development, Sarajevo*.
- Bhanu, A. N. (2017). Genetic variability, correlation and path coefficient analysis for quantitative traits in chickpea genotypes. *Indian Journal Agriculture Research*, 51(5): 425-430.
- Bottomley, P. M.-W.-C. (2016). The impact of transformational leadership on organizational citizenship behaviours: the contingent role of public service motivation. *British Journal of Management*, 390-405.
- Cahyani, Riris A., Sundari, Ocky., dan Dongoran, Johnson. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 1, pp. 1-10
- Carla Curado, R. S. (2021). Transformational leadership and work performance in

- health care: the mediating role of job satisfaction. *Leadership in Health Services*.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). *McGraw-Hill Education*
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hair, J. F. (2018). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition. Sage Publications, Inc. California*.
- Hair, J. H. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage*.
- Hair, J. S. (2014). *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool for Business Research. European Business Review, 26(2), 106–121*.
- 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*.
- Hermawan, H. (2018). *Metode Kuantitatif Untuk Riset Bidang Kepariwisata. Open Sciene Framework*.

- Hettiarachchi, H. A. (2014). The effect of employee work related attitudes on employee job performance: A study of tertiary and vocational education sector in Sri Lanka. *Journal of Business and Management*, 16(4), 74-83.
- H., G. I. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0.
- Jiang, D. &. (2021). Innovative Enterprises Development and Employees' Knowledge Sharing Behavior in China: The Role of Leadership Style.
- Lapointe, E., Vandenberghe, C. 2018. Examination of the Relationships Between Servant Leadership, Organizational Commitment, and Voice and Antisocial Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 109, 301–307
- Mbore, C., & Cheruiyot, T. (2017). Employee performance measurement and management in the African public sector. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 36(1), 187-201.
- Mekpor, B. &.B. (2017). Leadership styles and employees' voluntary work behaviors in the Ghanaian banking sector. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(1), 74-88.
- Mosadeghrad, A. M. (2003). Principles of health care administration. *Tehran: dibagan Tehran*.
- Park, J. G. (2014). Knowledge sharing in information systems development projects: Explicating the role of dependence and trust. *International Journal of Project Management*, 32(1), 153-165.
- Purnomo, D. (2018). Uji Validitas dan Realibilitas Step Test Sebagai Alat Ukur Keseimbangan Pada Lansia. *Jurnal Fisioterapi Dan Rehabilitasi*, 53-70.
- Purwanto, A. A. (2020). Marketing Research Quantitative Analysis for Large Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*.

- Purwanto. (2018). Teknik penyusunan instrumen uji validitas dan reliabilitas penelitian ekonomi syariah (1nd ed.). *Magelang: Staial Press.*
- Raelin, J. A. (2003). Creatting leaderful organization: how to bring out leadership in everyone. *San fransisco: Berret-Koehler.*
- Robbins, & Judge. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Sarstedt M., R. C. (2017). Partial Least Square Structural Equation Modeling. *Handbook of Marketing Research.*
- Sekaran, U. &. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach. 7th Edition*, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of academic and administrative personel. *international journal of information technology and business management (JITBM)*, 51-59.
- Winston, M. G. (2008). Leadership development through thick and thin. *Leader to leader*, 8-13.
- Yao, C.-Y. T.-C.-C. (2015). Understanding social capital, team learning, members' loyalty and knowledge sharing in virtual communities. *Total Quality Management and Business Excellence*, 619-631.