

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA  
ORGANISASI MELALUI MANAJEMEN PENGETAHUAN PADA PT.  
MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan oleh :  
Indri Vaoza Dwitari  
1911102431475**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JANUARI 2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA  
ORGANISASI MELALUI MANAJEMEN PENGETAHUAN PADA PT.  
MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan oleh :**  
**Indri Vaoza Dwitari**  
**1911102431475**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JANUARI 2024**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI MANAJEMEN PENGETAHUAN PADA PT MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

Yang disiapkan dan disusun oleh


Nama : Indri Vaoza Dwitari


NIM : 1911102431475

Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 22 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : Hudyah Astuti Sudirman, S.ST., M.M (  )  
NIDN. 1125109301

Penguji II : DR. M. Risal, S.E., M.Si (  )  
NIDN. 0901027401

Mengetahui

Dekan	Ketua
 Ekonomi Bisnis dan Politik  Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D. NIDN. 0605056501	 Program Studi Manajemen  M. Hwan Susila, SE., M. Si., Ph.D. NIDN. 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indri Vaoza Dwitari  
NIM : 1911102431475  
Program Studi : Manajemen  
Surel : 1911102431475@umkt.ac.id

1. Naskah Publikasi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan orang lain, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam naskah publikasi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan didaftar pustaka sesuai dengan ketentuan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan dan undang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 15 Januari 2024

buat pernyataan



Indri Vaoza Dwitari  
NIM.1911102431475

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI MANAJEMEN PENGETAHUAN PADA PT MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

Indri Vaoza Dwitari<sup>1</sup>, Muhammad Risal<sup>2</sup>, Hudyah Astuti Sudirman<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

Dwitariindri@gmail.com, Mr259@umkt.ac.id, Has386@umkt.ac.id

### INFO ARTIKEL:

**Dikumpulkan:** 21 Januari 2024;

**Diterima:** 21 Januari 2024;

**Terbit/Dicetak:** 21 Januari 2024;

### ABSTRACT

*Organizational performance will be fulfilled if it has a leader with transformational leadership skills because transformational leadership can inspire organizational individuals to improve the standards of organizational results and can create positive changes in the organization. Transformational leadership can work as it should if the organization has knowledge in management. This research aims to examine the influence of transformational leadership on organizational performance, both directly and through knowledge management. This type of research is explanatory research with a quantitative approach using SmartPLS structural model analysis. The sampling method used a random sampling technique with a total sample of 120 respondents. The results of this research show that the average response of respondents on the variables of transformational leadership, organizational performance and knowledge management is in the quite good category. With the results of bootstraping, transformational leadership has a significant influence on knowledge management, and knowledge management also has a significant influence on organizational performance, as well as the results of transformational leadership which has a significant influence on organizational performance. And SEM analysis with indirect effects shows that transformational leadership on organizational performance is mediated by knowledge management and has a significant effect.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Knowledge Management, Organizational Performance.



Volume 28. Number 1,  
Januari 2024, pp. 1-4

<http://doi.org/10.23960/jbm.v11i2.442>

### ABSTRAK

Kinerja organisasi akan terpenuhi jika memiliki seorang pemimpin dengan keterampilan kepemimpinan transformasional karena kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi individu organisasi untuk meningkatkan standar hasil organisasi serta dapat menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Kepemimpinan yang transformasional dapat berjalan bagaimana seharusnya jika organisasi memiliki pengetahuan dalam manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun melalui manajemen pengetahuan. Jenis penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif menggunakan Analisis model struktural SmartPLS. Metode penarikan sampel menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata tanggapan responden pada variabel kepemimpinan transformasional, kinerja organisasi dan manajemen pengetahuan pada kategori cukup baik. Dengan hasil bootstraping kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen pengetahuan, dan manajemen pengetahuan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, begitu juga pada hasil kepemimpinan transformasional memiliki hasil yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dan analisis SEM dengan efek tidak langsung bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi dimediasi manajemen pengetahuan berpengaruh secara signifikan.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Trnasformasional, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Organisasi.

### Corresponding author :

Indri Vaoza Dwitari

Ekonomi Bisnis dan Politik

Universitas Muhammadiyah Kalimantan

Timur, Samarinda, Indonesia

Email: dwitariindri@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kebutuhan dunia usaha untuk menyesuaikan diri dengan daya saing global yang terus berkembang setiap tahunnya. Keberhasilan suatu perusahaan di era transformasi yang cepat ini bergantung pada kualitas sumber daya yang dipunya. Memiliki tim yang kompeten akan memungkinkan bisnis mencapai tujuannya dengan relatif mudah pada perusahaan Haholongan et al (2023). Budaya yang mendorong kreativitas, kerja tim, adalah sesuatu yang dapat diciptakan oleh sumber daya manusia. Selain itu, SDM bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi

khusus organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tentunya akan bergantung pada efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mengatur SDMnya. Dalam hal ini kepemimpinan dan manajemen pengetahuan memainkan peran penting untuk menghasilkan yang terbaik dalam diri setiap orang, memungkinkan mereka mencapai potensi penuh dan unggul dalam profesinya.

Kinerja akan berjalan dengan baik dan teratur apabila adanya pemimpin yang bisa melakukan kepemimpinan dengan baik sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan di setiap perusahaan Sembilan (2023). Diperlukannya peran pemimpin dalam organisasi untuk menginspirasi dan memotivasi setiap individu agar mencapai tujuan yang lebih tinggi, berperan sebagai pembimbing dan mentor bagi karyawan sehingga memberikan arahan, dan dengan adanya pemimpin, perusahaan mampu membuat keputusan yang mempengaruhi operasi dan arah perusahaan, pemimpin juga memainkan peran penting dalam membangun dan memimpin tim yang efektif. Pentingnya pemimpin dalam memotivasi tim mereka untuk melangkah lebih jauh ditunjukkan oleh kepemimpinan transformasional, yang merupakan salah satu gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin dengan keterampilan kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi individu organisasi untuk meningkatkan standar hasil organisasi atau tim Christin & Nugroho (2020), dan menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin transformasional berupaya memberikan dampak pada setiap karyawan sedemikian rupa sehingga pandangan, nilai, dan keyakinan pengikutnya mengalami perubahan besar. Dengan mendahulukan kebutuhan orang lain di atas kepentingannya sendiri adalah hal yang lebih penting bagi para pemimpin. Pemimpin yang mempunyai sikap transformasional akan memberikan dampak pada tim mereka dengan menekankan pentingnya persatuan dalam mencapai tujuan organisasi. Hendra dkk. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam model ini, pemimpin perusahaan mendorong kinerja dengan memberikan inspirasi kepada karyawannya dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Hasilnya, menjadikan pekerja lebih efisien. Tidak terdapat korelasi antara kepemimpinan transformatif dengan peningkatan kinerja organisasi, berbeda dengan temuan (Nurhayati & Tanuwijaya, 2023) bahwa Kinerja organisasi tidak terpengaruh oleh gaya kepemimpinan transformasional. Selain kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan yang efektif memungkinkan orang menyelesaikan pekerjaan mereka dan bekerja secara efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi Budiman (2020).

Manajemen pengetahuan dalam sumber daya manusia penting dalam memanager tugas dan proyek yang organisasi kerjakan, memastikan pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal dan anggaran, manajemen pengetahuan juga membantu dalam pengambilan keputusan, dan penilaian kinerja organisasi dalam pengembangan rencana kerja. Hal ini didukung hasil penelitian Khoiri (2022) Jika kurangnya keterikatan pegawai dalam pertimbangan perencanaan yang diberikan tentunya membuat dampak bahwa kinerja yang dihasilkan tidak maksimal, bahkan jika memenuhi standar tetap tidak dapat mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Efisiensi suatu organisasi berbanding lurus dengan kualitas manajemen pengetahuannya. Namun penelitian yang dilakukan (Christin & Nugroho, 2020) menemukan bahwa Karena strukturnya yang datar, penawaran produk yang terbatas, dan kurangnya kompleksitas antardepartemen dan intraorganisasi, manajemen pengetahuan tidak mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan.

PT Mahakam Berlian Samjaya merupakan dealer resmi kendaraan Mitsubishi Motors yang bergerak dibidang jasa penjualan suku cadang dan pemeliharaan kendaraan, Dalam menghadapi situasi yang terus berkembang. Ketidakpercayaan dan kurangnya kesatuan dalam bekerja sama Akibatnya, tidak mampu memfasilitasi penyelesaian tugas tim. Fakta bahwa sebagian besar proyek tim berada dalam departemen yang sama dengan bisnis lainnya adalah buktinya. Hampir semua tugas memerlukan tim untuk menyelesaikannya karena kesulitan tugas tersebut. Maka dari itu identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti bahwa kurangnya kerjasama antar sesama tim. Dengan hal ini PT. Mahakam Berlian Samjaya perlu memperhatikan untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif, dunia usaha dapat melalui meningkatkan manajemen pengetahuan dengan pendekatan kepemimpinan transformasional.

### **Pengembangan Hipotesis**

Peran utama pemimpin dalam mengembangkan dan menjaga pengetahuan manajemen sangat penting. Kualitas kepemimpinan suatu organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap efektivitas organisasinya. Oleh karena itu, hal ini memerlukan pemimpin yang memiliki kemahiran yang sesuai untuk menghadapi kejadian tak terduga (Al Zefeiti & Mohamad, 2015). Dengan meningkatkan tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap misi dan visi organisasi, Di antara gaya kepemimpinan yang dominan, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai kepemimpinan paling efektif yang memberikan banyak manfaat utama dan berbagai hasil penting (Le & Le, 2021) kepemimpinan transformasional menginspirasi bawahan untuk memberikan segalanya dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dicapai melalui pemimpin yang mengarahkan agar mengembangkan

kemampuan dan keterampilan karyawan Top et al (2020). Menurut Hermanto (2018) Untuk mengelola tiga proses pengetahuan dasar utama secara efektif yaitu penciptaan, pembagian, dan mengeksploitasi para pemimpin di semua tingkatan perusahaan harus melakukan upaya bersama. Menurut hasil penelitian (Hutagalung et al., 2021), penelitian ini menambah bukti empiris yang menunjukkan dampak menguntungkan dari proses manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memang meningkatkan pengetahuan manajemen; mereka adalah (Syafli & Muchtar, 2015) dan (Sriwidadi, 2014).

H1 : Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap manajemen pengetahuan

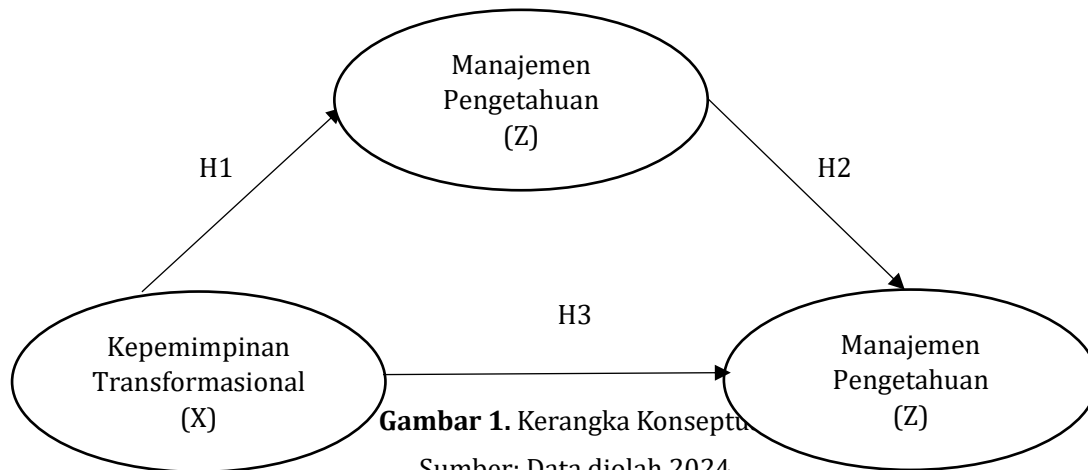
Manajemen pengetahuan semakin menjadi topik yang menarik di semua jenis organisasi karena semakin berkembangnya persaingan bisnis hal ini membuat kesadaran akan pentingnya pengetahuan bagi kemakmuran dan kelangsungan organisasi (Byukusenge & Munene, 2017). Pengetahuan merupakan sumber daya strategis yang mempengaruhi perkembangan dan keberhasilan organisasi.(Borodako et al., 2023). Pentingnya untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan sangat bergantung pada kompetensi, kepercayaan, dan keterampilan karyawan yang dikembangkan agar sesuai dengan tuntutan organisasi (Cao & Le, 2022). Kinerja suatu organisasi merupakan cerminan dari hasil yang diperoleh dengan melaksanakan rencana, kegiatan, dan inisiatif yang dituju, maka dengan itu tujuan dan sasaran organisasi dapat dipenuhi dalam jangka waktu yang ditentukan. Melalui pengetahuan organisasi dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan (Chang et al., 2022). Dengan menggunakan ini. Bisnis dapat belajar lebih banyak tentang klien, pesaing, dan vendor mereka dengan menggunakan sistem manajemen pengetahuan Arfati (2017). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Kurniawan & Martadisastra (2022) menyajikan bukti bahwa manajemen pengetahuan meningkatkan hasil bisnis. Penelitian ini selaras dengan penelitian lainnya Muis & Isyanto (2022), Christin & Nugroho (2022), Arfati (2017) Ini menegaskan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh manajemen pengetahuan.

H2 : Manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpin karena setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat membangun hubungan emosional dan komitmen dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling mempengaruhi yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi segala macam keadaan, karena pemimpin tersebut menyediakan keadaan yang mendukung agar karyawan dapat mempertahankan tingkat optimalnya kesehatan mental melalui motivasi inspirasional dan juga meningkatkan tingkat kepercayaan diri mereka (Khan et al., 2020). Pemimpin transformasional mengartikulasikan visi menarik yang menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk bekerja melebihi ekspektasi (Sayyadi, 2022). Seorang pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja menuju tujuan bersama dan menjaga agar organisasi tetap berjalan baik adalah hal yang penting bagi sebuah organisasi. Di era yang terus berkembang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional berpotensi membantu bisnis mengatasi tantangan apa pun Sutrisno et al (2023). Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai sumber daya kerja yang penting untuk memfasilitasi karyawannya agar melampaui kepentingan pribadi mereka demi kepentingan pekerjaan mereka agar mencapai tujuan tim dan organisasi (Meng et al., 2022). Menurut (Portela Maquieira et al., 2020) kepemimpinan transformasional adalah seni mempengaruhi dan mendorong organisasi untuk bekerja dengan antusias menuju tujuan bersama. Hal ini dikuatkan dengan penelitian sebelumnya Anggraini et al (2023) bahwa kinerja organisasi meningkat di bawah kepemimpinan transformasional. Hasil ini selaras dengan penelitian lainnya Anggraini et al (2023), Ashari (2020), Anggriany & Hasnawati (2023), Wahyu et al (2022) Hal ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa kepemimpinan transformasional memang benar-benar meningkatkan kinerja.

H3 : Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi

Landasan teori dan penelitian sebelumnya memungkinkan kita untuk membangun kerangka teori berikut:



## METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara banyak variabel, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang bersifat asosiatif.

Di Samarinda, Kalimantan Timur, di PT. Mahakam Berlian Samjaya yang merupakan dealer resmi mobil Mitsubishi Motors akan dilakukan penelitian. Alamat perusahaannya adalah JL. Wahid Hasyim No. 18 Samarinda Kalimantan Timur. Objek dalam penelitian ini setiap orang di PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Adapun definisi populasi menurut (Sugiyono, 2020), populasi adalah suatu ekosistem yang terdiri dari objek dan subjek dengan ciri tertentu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dan mengambil kesimpulan.

Partisipan yang dijadikan populasi penelitian berjumlah 130 orang, seluruhnya adalah pekerja di PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan random sampling, yang menjamin bahwa setiap individu mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. (Sugiyono, 2020) dengan jumlah populasi 130 pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, didapatkan data yang Kembali hanya 120.

Untuk penelitian ini, peneliti akan menggunakan Google formulir untuk mengumpulkan pernyataan online dari partisipan, kemudian dibagikan secara langsung menggunakan tautan, menginstruksikan mereka untuk mengakses pernyataan dan memberikan pendapat serta perspektif mereka. Lalu data yang di dapat diolah komputer atau laptop yang terinstal aplikasi atau software SmartPLS versi 4.

## Definisi Operasional

Pilihan variabel yang dipilih peneliti mungkin lebih mudah dipahami dengan bantuan definisi operasional atau dapat diartikan sebagai aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk dalam mengukur suatu variabel disebut indikator. Kepemimpinan Transformatif (X) merupakan variabel independen dalam penelitian ini; pengetahuan manajemen (Z) merupakan variabel mediasi atau intervening; dan kinerja organisasi (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

### a. Variabel Bebas

Kehadiran suatu variabel terikat menimbulkan variabel lain yang disebut dengan variabel bebas atau independen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional digunakan sebagai variabel dependen. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan diantara banyaknya model kepemimpinan yang ada. Ide kepemimpinan yang dikenal sebagai "kepemimpinan transformasional" dapat memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk mengesampingkan kepentingan mereka sendiri agar dapat fokus pada tujuan kelompok. Seorang pemimpin yang baik ingin organisasi yang diawasinya tumbuh dan berkembang seiring berjalannya waktu, dan dia juga ingin para pengikutnya tumbuh dan berkembang sehingga mereka dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Ratag et al., 2023).

### b. Variabel Mediasi

Agar faktor independen tidak berdampak langsung terhadap variabel dependen, maka terdapat variabel intervening atau mediasi yang berada di antara keduanya (Munawaroh et al., 2015). Manajemen pengetahuan berfungsi sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini. Metode, instrumen, prosedur, dan alat untuk mengelola dan menciptakan sumber daya pengetahuan baru merupakan bagian penting dari manajemen pengetahuan. Organisasi dapat meningkatkan kinerjanya, mendorong inovasi, menciptakan keterampilan baru, dan menggunakan seluruh potensi pengetahuannya dengan manajemen pengetahuan yang komprehensif. (Sundara et al., 2023).



c. Variabel Terikat

Variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang disebut juga dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016). Kinerja organisasi merupakan variabel dependen penelitian ini. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya (Aditama & Widowati, 2017). Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara hukum, sehat secara moral dan etika, serta sehat secara organisasi, suatu lembaga atau organisasi harus melaksanakan tanggung jawabnya dan menjalankan wewenangnya dengan cara yang konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Khoiri, 2022).

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Kepemimpinan Transformasional (X)	1. Kharisma.	Novia et al (2022)
	2. Stimulasi intelektual.	
	3. Perhatian individu.	
	4. Motivasi inspirasi.	
Manajemen Pengetahuan (Z)	1. Berbagi pengetahuan.	Nisa et al (2018)
	2. Memperluas pengalaman.	
	3. Menciptakan pengetahuan.	
	4. Memperoleh pengetahuan.	
Kinerja Organisasi (Y)	1. Hubungan organisasi	Aditama & Widowati (2017)
	2. Dukungan	
	3. Motivasi	
	4. Pekerjaan yang dilakukan	

Sumber: data dolah 2024

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh melibatkan sebanyak 120 sampel dan dikategorikan dalam berbagai kategori berdasarkan usia dan jenis kelamin

Tabel 2. menunjukkan hasil pengelompokan responden berdasar kategori usia, yang telah dibagi ke dalam beberapa rentang interval usia. Data ini menunjukkan bahwa dari seluruh pekerja PT Mahakam Berlian Samjaya yang disurvei (70 orang atau 58% dari total pekerja) berada pada kelompok usia 20 hingga 29 tahun. Responden yang berusia lebih dari 40 tahun merupakan demografi terkecil, dengan hanya 15 orang (atau 13% dari total) yang termasuk dalam kategori ini. Dari gambaran tersebut menunjukkan sebagian besar responden adalah karyawan produktif dengan usia yang sudah matang.

**Tabel 2.** Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur	Frekuensi	Presentase
20-29	70 Orang	58%
30-39	35 Orang	29%
>40	15 Orang	13%
Total	120 Orang	100%

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 3. menunjukkan bahwasanya mayoritas responden karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya ialah responden bergender Laki - laki. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa persentase responden pria adalah 62%, sementara responden wanita hanya sekitar 38%. Berdasarkan data ini, terlihat bahwa mayoritas karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya adalah laki-laki.

**Tabel 3** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	74 Orang	62%
Wanita	46 Orang	38%
Total	120 Orang	100%

Sumber: data diolah 2024

Untuk setiap variabel yang diteliti, analisis deskriptif digunakan untuk memastikan frekuensi skor respon setiap pertanyaan. Kita dapat melihat perspektif responden mengenai topik tersebut dengan merata-ratakan skor tanggapan mereka “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Pengetahuan Pada PT Mahakam Berlian Samjaya”.

Dapat dilihat pada table 4. Menunjukkan bahwa dari 120 karyawan, 60 orang terbanyak memilih setuju dengan indikator motivasi inspirasi, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada PT Mahakam Berlian Sanjaya berjalan sesuai dengan adanya kepemimpinan yang dapat membangun motivasi inspirasi karyawannya.

**Tabel 4.** Analisis deskriptif kepemimpinan transformasional

Indikator	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kharisma	20	17	57	48	39	33	4	3	0	0	120	100
Stimulasi Intelektual	30	25	57	48	32	27	1	1	0	0	120	100
Perhatian Individu	28	23	55	46	35	29	2	2	0	0	120	100
Motivasi Inspirasi	29	24	60	50	28	23	3	3	0	0	120	100

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel 5 sebanyak 64 karyawan memilih setuju bahwa memperluas pengalaman antar rekan tim dapat meningkatkan pengetahuan

**Tabel 5.** Analisis deskriptif manajemen pengetahuan

Indikator	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Berbagi Pengetahuan	11	9	62	52	45	38	2	2	0	0	120	100
Memperluas Pengalaman	20	17	64	53	35	29	1	1	0	0	120	100
Menciptakan Pengetahuan	18	15	60	50	38	32	4	3	0	0	120	100
Memperoleh Pengetahuan	27	23	59	49	31	26	3	3	0	0	120	100

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 6. banyaknya 69 orang yang memilih setuju bahwa hubungan antar individu dengan organisasi dapat meningkatkan kinerja.

**Tabel 6.** Analisis deskriptif kinerja organisasi

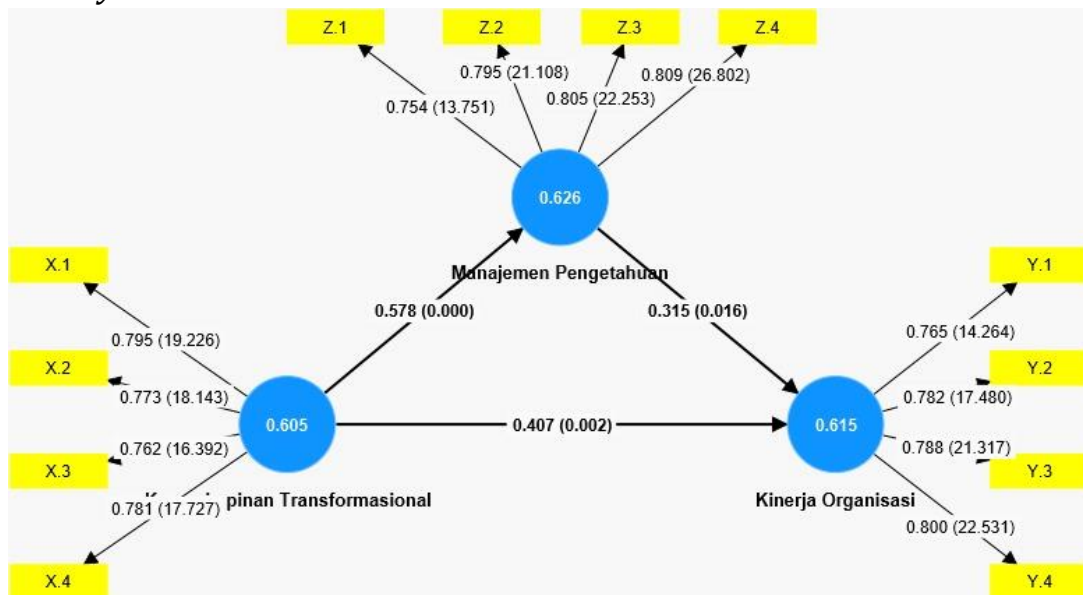
Indikator	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Hubungan Organisasi	5	4	69	58	41	34	5	4	0	0	120	100
Dukungan	18	15	64	53	36	30	2	2	0	0	120	100

Motivasi	15	13	63	53	38	32	4	3	0	0	120	100
Pekerjaan Yang Dilakukan	19	16	65	54	31	26	3	4	0	0	120	100

Sumber: Data diolah 2024

## Uji Validitas

### Convergent Validity



**Gambar 2.** Outer loading, P value, T statistic, Original sampel, AVE

Data yang terdapat dalam tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh nilai outer loadings > 0,70 menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan pengukuran outer loadings seperti ungkapan (Ghozali & Imam, 2015), dapat disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan 4 indikator valid dengan outer loading antara 0,762-0,795, kinerja organisasi 0,765-0,800, dan manajemen pengetahuan dengan nilai 0,809-0,754. Indikatornya valid dan akurat dalam mengukur variabel. Reliabilitas tersebut ditunjukkan dengan nilai AVE sebesar > 0,50 menunjukkan validitas konvergen yang baik. Terdapat total AVE sebesar 0,605 pada indikator kepemimpinan transformasional, 0,615 pada indikator kinerja organisasi, dan 0,626 pada indikator manajemen pengetahuan.

**Tabel 7.** Hasil nilai outer loading, composite reability, AVE

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	Crombach Alpha	Composite Reability	AVE
Kepemimpinan Transformasional	X.1	Kharisma.	0,795	0,783	0,860	0,605
	X.2	Stimulasi intelektual	0,773			
	X.3	Perhatian individu	0,762			
	X.4	Motivasi inspirasi	0,781			

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	Crombach Alpha	Composite Reability	AVE
Kinerja Organisasi	Y.1	Hubungan Organisasi	0,765	0,792	0,865	0,615
	Y.2	Dukungan	0,782			
	Y.3	Motivasi	0,788			
	Y.4	Pekerjaan Yang Dilakukan	0,800			
Manajemen Pengetahuan	Z.1	Berbagi Pengetahuan	0,754	0,802	0,870	0,626
	Z.2	Memperluas Pengalaman	0,795			
	Z.3	Menciptakan Pengetahuan	0,805			
	Z.4	Memperoleh Pengetahuan	0,809			

Sumber: Data Diolah SmartPLS

### **Discriminant Validity**

Para peneliti menggunakan pendekatan "Fornell-Larcker dan HTMT (rasio korelasi heterotrait-monotrait) dan Cross loading", seperti yang dijelaskan oleh Henseler et al. (2015), untuk menilai validitas diskriminan. Menurut metode Fornell-Larcker, nilai paling signifikan adalah akar kuadrat AVE yang terletak pada diagonal matriks. Pada saat yang sama, metode kami mengharuskan nilai HTMT kurang dari 0,9. Anda dapat menemukan nilai HTMT pada tabel 8:

**Tabel 8.** Nilai HTMT

	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Organisasi	Manajemen Pengetahuan
Kepemimpinan Transformasional			
Kinerja Organisasi	0,740		
Manajemen Pengetahuan	0,716	0,663	

Sumber: Data diolah SmartPLS

Hasil dari perhitungan HTMT "(Rasio Heterotrait-Monotrait)" untuk setiap variabel menunjukkan angka yang kurang dari 0,9. Hal ini menandakan nilai validitas diskriminan tercapai.

**Tabel 9** Nilai Fornell-Larcker

	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Organisasi	Manajemen Pengetahuan
Kepemimpinan Transformasional	<b>0,778</b>		
Kinerja Organisasi	0,589	<b>0,784</b>	
Manajemen Pengetahuan	0,578	0,550	<b>0,791</b>

Sumber: Data diolah SmartPLS

Temuan Fornell-Larcker menjamin validitas diskriminan (seperti terlihat pada Tabel 9), yang terjadi ketika akar kuadrat AVE setiap variabel lebih besar dari nilai korelasi antar variabel. Artinya, pengukuran tersebut memenuhi syarat validitas dan memiliki tingkat diskriminan yang baik karena menggunakan dua metode: Fornell-Larcker dan HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio).

**Uji Reabilitas**

Dapat dilihat pada tabel 7 bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai Crombach alpha  $0,783 > 0,7$  dan nilai composite reability  $0,860 > 0,7$  maka pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional dapat digunakan. Untuk kinerja organisasi memiliki nilai crombach alpha  $0,792 > 0,7$  dan composite reability dengan nilai  $0,865 > 0,7$  maka pernyataan yang digunakan valid. Manajemen pengetahuan dengan nilai crombach alpha  $0,802 > 0,7$  dan nilai composite reability  $0,707 > 0,7$  maka pernyataan yang digunakan valid. Maka dengan ini penelitian ini dapat dilanjutkan model structural atau inner model.

**Coefficient Of Determination (R-Square)**

Kemampuan prediksi model struktural diukur menggunakan R-Square. Pengaruh variabel eksogen terhadap signifikansi variabel endogen dapat dipahami dengan menghitung R-Square.

**Tabel 10.** Nilai R-Square

	R-square
Kinerja Organisasi	0,413
Manajemen Pengetahuan	0,334

Sumber: Data diolah SmartPLS

Berdasarkan nilai R-Square pada tabel 10 terlihat bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai kemampuan medium dalam menjelaskan pengaruh terhadap manajemen pengetahuan (nilai R-square sebesar 0,334), dan juga mempunyai kemampuan yang medium dalam menjelaskan pengaruh terhadap kinerja organisasi (nilai R-Squares 0,413), dengan manajemen pengetahuan sebagai variabel intervening dan menjelaskan 41,3% .

**Effect Size (F-Square)**

**Tabel 11.** Hasil F-Square

	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Organisasi	Manajemen Pengetahuan
Kepemimpinan Transformasional		0,188	0,501
Kinerja Organisasi			
Manajemen Pengetahuan		0,113	

Sumber: Data diolah SmartPLS

Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi sebesar 0,188 atau 18,8% berdasarkan data F-Square pada tabel 11 di atas; ini dampaknya sedang. Dampak manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi sebesar 0,113 atau 11,3% kecil, sedangkan dampak kepemimpinan transformasional terhadap manajemen pengetahuan sebesar 0,501 atau 50,1%, tergolong besar.

**Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis pada penelitian ini dengan pendekatan bootstrapping, dapat dilihat nilai signifikansi antara konstruk, t-statistik, dan p-value.

Dalam metode bootstrap yang digunakan dalam riset ini, hipotesis dapat diterima bila nilai t-values  $> 1,98$  (T<sub>tabel</sub>) dan/atau nilai p-values  $< 0,05$ . Dengan asumsi prasyarat ini terpenuhi, maka Ha dapat disetujui. Nilai Koefisien Jalur ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 12.** Nilai Path coefficients

	Original sample	T statistics	P values 0,05	Ha
Kepemimpinan Transformasional → Manajemen Pengetahuan	0,407	7,202	0,000	Diterima signifikan
Manajemen Pengetahuan → Kinerja Organisasi	0,578	2,415	0,016	Diterima signifikan
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Organisasi	0,315	3,172	0,002	Diterima signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS

### Uji Pengaruh Tidak Langsung Pada Efek Mediasi

**Tabel 13.** *Specific indirect effect*

	Original sample	T statistics	P values > 0,05	Ha
Kepemimpinan Transformasional → Manajemen Pengetahuan → Kinerja Organisasi	0,182	2,242	0,025	Diterima signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS

Dengan t-statistik sebesar 2,242 (lebih tinggi dari  $T_{tabel}$  1,98) dan P-values sebesar 0,02 (lebih rendah dari 0,05), manajemen pengetahuan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi (tabel 3.13). Hal ini membawa kita pada kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui manajemen pengetahuan sebagai variabel perantara, dengan nilai original sample sebesar 0,312. Dengan manajemen pengetahuan sebagai variabel perantara, kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja organisasi secara tidak langsung.

### PEMBAHASAN

Dari temuan yang diperoleh menggunakan alat statistic SmartPLS versi 4 R-square pada manajemen pengetahuan adalah 0,334 artinya kemampuan variabel kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan pengaruh terhadap manajemen pengetahuan sebesar 33,4% dan memiliki dampak yang besar 50,1% (F-square 0,501), kemudian nilai Q-square 0,305 artinya variabel kepemimpinan transformasional mempunyai kemampuan sedang dalam memprediksi pengaruh terhadap manajemen pengetahuan. Sebanyak Dengan demikian. Terlihat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen pengetahuan artinya semakin meningkatnya kepemimpinan transformasional maka manajemen pengetahuan juga akan meningkat. Dari temuan yang dihasilkan nilai t-statistik  $7,202 > T_{tabel}$  1,98 dengan nilai P value  $< 0,05$  temuan ini selaras dengan hasil penelitian lainnya (Syafli & Muchtar, 2015) dan (Sriwidadi, 2014). manajemen pengetahuan akan jauh lebih efektif dengan peningkatan kepemimpinan transformasional. sebanyak 60 responden menyatakan setuju dengan factor "Motivasi Inspirasi" dengan nilai 50% ini menandakan jika perusahaan PT Mahakam Berlian

Samjaya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan motivasi serta mengedukasi tim secara inspirasi agar mendapatkan pengetahuan dalam manajemen.

Temuan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, jika manajemen pengetahuan mengalami peningkatan maka kinerja organisasi juga mengalami peningkatan. Hal serupa juga ditemukan pada peeliti sebelumnya (Muis & Isyanto, 2022), (Christin & Nugroho, 2020). dapat dilihat pada tabel 3.12 menunjukkan nilai T-statistik 2,415 lebih besar dari  $T_{tabel}$  1,98 dan memiliki nilai P value  $0,016 < 0,05$ . Dengan hasil F-square 0,113 yang berarti dampak dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi sebesar 11,3% tergolong lemah. Analisis angka kuesioner manajemen pengetahuan, sebanyak 64 orang menyatakan setuju dengan indikasi "Memperluas Pengalaman" sebanyak 53% menyatakan bahwa karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya sangat terbuka mengenai hal ataupun informasi baru sehingga berujung pada meningkatkan pengalaman yang berdampak pada kesuksesan organisasi.

Bukti dari penelitian yang dilakukan dengan perangkat lunak SmartPLS menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi. Signifikan dalam hal ini semakin meningkatnya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat pula kinerja organisasinya. Sama dengannya hasil penelitian yang ditemui (Anggriany & Hasnawati, 2023) & (Ashari, 2020). Hal ini ditandai dengan nilai T statistic  $3,172 > 1,98$  dan memiliki nilai P value 0,002 kurang dari batas tingkat kesalahan 0,05. Dengan memiliki dampak (F-Square) 0,188 atau sebesar 18,8% termasuk kategori medium. Analisis angka koesioner menunjukkan sebanyak 50% responden memilih setuju bahwa pemimpin dapat meningkatkan semangat serta memotivasi inspirasi dalam meningkatkan kinerja organisasinya.

Temuan dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen pengetahuan, temuan ini sejalan dengan hasil peneliti terdahulu (Muis & Isyanto, 2022). Hasil ini bermakna jika kepemimpinan transformasional yang meningkat maka kinerja organisasinya juga semakin meningkat dengan di mediasi manajemen pengetahuan. Kesimpulan ini didukung oleh data yang ditunjukkan pada tabel 3.13, dimana t-statistik yang dihitung bernilai  $2,242 > 1,98$  dengan nilai p-value  $0,025 < \text{tingkat sig. } 0,05$ . Analisis angka koesioner kepemimpinan transformasional menunjukkan sebanyak 60 orang memilih setuju pada pernyataan "memperluas pengalaman" ini menandakan jika perusahaan PT Mahakam Berlian Samjaya memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang secara aktif dapat meningkatkan semangat dengan berbagi motivasi serta mengedukasi tim secara inspirasi melalui pengalaman dan pemikiran, sehingga organisasi mendapatkan pengetahuan baru yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja organisasi.

## **PENUTUP**

Kinerja organisasi pada PT Mahakam Berlian Samjaya meningkat pesat dengan kepemimpinan transformasional. Hal ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa ukuran kepemimpinan transformasional, seperti indikator "motivasi inspirasi", menunjukkan korelasi yang kuat antar gaya kepemimpinan dan keberhasilan organisasi.

System manajemen pengetahuan PT Mahakam Berlian Samjaya meningkat dengan hadirnya kepemimpinan dengan gaya transformasional. Hal ini menunjukkan bahwa PT Mahakam Berlian Samjaya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk memberi energi dan menginspirasi anggota organisasi sekaligus menyampaikan informasi berharga kepada organisasi. Manajemen pengetahuan juga berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Hal ini terlihat dari pengaruh positif dan signifikan secara statistic terhadap kinerja PT Mahakam Berlian Samjaya. Dalam hal ini manajemen pengetahuan, kepemimpinan transformasional pada PT Mahakam Berlian Samjaya memiliki dampak penting dan bermanfaat terhadap kinerja organisasi melalui manajemen pengetahuan.

Harus ada dialog yang terbuka dan jujur antara manajemen atas dan bawah di PT Mahakam Berlian Samjaya. Pemimpin transformasional cenderung memiliki keterampilan komunikasi yang baik, tetapi perusahaan harus memastikan bahwa pesan dan tujuan organisasi disampaikan dengan jelas kepada semua tingkatan karyawan. Keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui dialog terbuka, umpan balik, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Bagi peneliti selanjutnya Selidiki aspek-aspek kinerja organisasi yang spesifik dan relevan untuk PT Mahakam Berlian Samjaya. Pengukuran kinerja yang komprehensif dapat mencakup produktivitas, kepuasan pelanggan, inovasi, dan aspek-aspek lain yang relevan dengan industri atau sektor perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(2), 1–23. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i2.15994>
- Al Zefeiti, S. M. B., & Mohamad, N. A. (2015). Methodological Considerations in Studying Transformational Leadership and its Outcomes. *International Journal of Engineering Business Management*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.5772/60429>
- Angraini, N., Saddewisasi, W., & Sugiarti, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Di RSUD RA Kartini Kabupaten Jepara. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 621–642. <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.507>
- Anggriany, E., & Hasnawati. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik*. 3(1), 1239–1246. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16026>
- Arfati, R. (2017). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 15(1), 1–23. <https://doi.org/10.19184/jauj.v15i1.5553>
- Ashari, R. (2020). Peranan Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Sharing dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Organisasi. *Prosiding Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 1–7. <https://docplayer.info/209663129-Peranan-kepemimpinan-transformasional-knowledge-sharing-dan-kecerdasan-emosional-terhadap-kinerja-organisasi.html>
- Borodako, K., Berbeka, J., Rudnicki, M., & Łapczyński, M. (2023). The Impact of Innovation orientation and knowledge Management on business Services performance Moderated by Technological readiness. *European Journal of Innovation Management*, 26(7), 674–695. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2022-0523>
- Budiman. (2020). Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Byukusenge, E., & Munene, J. C. (2017). Knowledge Management and Business performance: Does Innovation Matter? *Cogent Business and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1368434>
- Cao, T. T., & Le, P. B. (2022). Impacts of Transformational Leadership on Organizational Change Capability: a two-path Mediating role of Trust in Leadership. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0180>
- Chang, C. Y., Chang, Y. Y., Tsao, Y. C., & Kraus, S. (2022). The Power of Knowledge Management: how top Management Team Bricolage Boosts Ambidexterity and Performance. *Journal of Knowledge Management*, 26(11), 188–213. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2021-0753>
- Christin, P., & Nugroho, W. (2020). Analisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Junral Indonesia Sosial Sains*, 1(2), 118–125. <https://doi.org/10.36418/jiss.v1i2.19>
- Christin, P., & Nugroho, W. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Owner : Riset & Jurnal Akuntansi*, 2(1), 160–175.



<https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543>

- Ghozali, & Imam, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. In 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R., W, S. K., & Kholifah, U. N. (2023). *Strategi perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan : manajemen pengetahuan , persepsi keterampilan , persepsi sikap , dan motivasi kerja*. 2(2), 349–358. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3513671>
- Hendra, F., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Dampak Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4599–4612. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i4.3073>
- Hermanto. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi , dan Orientasi Strategis Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Peran Mediasi Knowledge Management ( Studi pada PDAM di Nusa Tenggara Barat ). *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 343–356. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.41>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of Transformational Leadership on Work Performance, Burnout and Social Loafing: a Mediation Model. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Khoiri, E. F. M. (2022). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 947 – 954. <https://doi.org/10.19184/jauj.v15i1.5553>.
- Kurniawan, A., & Martadisastra, D. S. (2022). Pengaruh manajemen kualitas total dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi pada perusahaan property. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 277–285. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10983>
- Le, T. T., & Le, B. P. (2021). Mediating Role of Change Capability in the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Performance: An Empirical Research. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1747–1759. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S333515>
- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Linkages Between Transformational Leadership, Work Meaningfulness and Work Engagement: A Multilevel Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 15(February), 367–380. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344624>
- Mohammad, B., Abdullah, S., Hemn, A., Faraj, M., & Top, C. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49–59. <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>
- Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner*, 6(1), 160–175. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543>
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan( Studi pada Karyawan PT . PLN ( Persero ) Distribusi Jawa Timur , Surabaya ). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2), 141–148. <https://www.neliti.com/id/publications/87468/pengaruh-manajemen-talenta-dan-manajemen-pengetahuan-terhadap-kinerja-karyawan-s>
- Novia, Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Nurhayati, & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Transformational Leadership , Transactional Leadership , Knowledge Sharing dan Job Satisfaction terhadap Organizational Performance pada MAN di Jakarta Barat. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 15–20. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1>
- Portela Maquieira, S., Tarí, J. J., & Molina-Azorín, J. F. (2020). Transformational leadership and the European Foundation for Quality Management model in five-star hotels. *Journal of Tourism Analysis*, 27(2), 99–

118. <https://doi.org/10.1108/JTA-02-2019-0007>

- Ratag, K. F., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda*. 11(3), 1293–1304. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50699>
- Sayyadi, M. (2022). Developing Transformational Leadership Skills to Impact Organizational Performance in the Post-Pandemic Era. *Management Consulting Journal*, 5(2), 79–86. <https://doi.org/10.2478/mcj-2022-0009>
- Sembilan, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan : Studi pada karyawan PT. Mitsubishi Mahligai Puteri Berliana Motors. *Journal Information*, 2(30), 1–17. <https://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/72468>
- Sriwidadi, T. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kapabilitas Dinamis terhadap Manajemen Pengetahuan di Binus University Jakarta. *The Winners*, 15(1), 47. <https://doi.org/10.21512/tw.v15i1.635>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sundara, H. Y., Gunawan, A., Kornarius, Y. P., & Caroline, A. (2023). *Pegaruh Prilaku Kerja Inovatif dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Usaha Mikro dan Kecil*. 7(1), 106–117. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v7i1.3862>
- Sutrisno, Sitinjak, H., Diawati, P., Sitinjak, I. Y., & Ausat, A. M. A. (2023). Telaah Dampak Positif Gaya Kepemimpinan Transformasional Bagi Peningkatan Produktivitas Individu Dan Organisasi. *Communitu Development Journal*, 4(1), 726–731. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i1.12483>
- Syafli, H., & Muchtar, B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Oganisasi Terhadap Implementasi Knnowledge Management di Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3(3). <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5389/0>











## KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama Mahasiswa : Indri Vaoza Dwitari

NIM : 1911102431475

Nama Dosen Pembimbing : Dr. M. Risal, S.E., M.Si

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Pengetahuan Pada PT Mahakam Berlian Samjaya

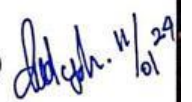
No	Tanggal	Uraian Pembimbingan	Paraf Dosen
1	12/5 2023	Penentuan Judul	
2	23/5 2023	Persetujuan judul & Penentuan objek	
3	5/10 2023	Revisi bab 1 & penulisan bab 2	
4	21/10 2023	Revisi bab 2	
5	30/11 2023	Revisi proposal	
6	5/12 2023	Koesioner	
7	12/12 2023	Konsultasi bab 5	
8	25/12 2023	konsultasi data data	
9	1/1 2024	konsultasi hasil	
10	3/1 2024	konsultasi menyeluruh	

Dosen Pembimbing

  
(Dr. M. Risal, S.E., M.Si)  
NIDN 105017507

Mengetahui  
Sekretaris Program Studi

(Dr. Vera anitra, S.E., MM)  
NIDN 1104089001

  
11/01/24

NP Indri PENGARUH  
KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA  
ORGANISASI MELALUI  
MANAJEMEN PENGETAHUAN  
PADA PT MAHAKAM BERLIAN  
SAMJAYA

---

**Submission date:** 21 Feb 2024 09:28AM (UTC+0800)  
**Submission ID:** 2197011302  
**File name:** JURNAL\_BISNIS\_DAN\_MANAJEMEN.docx (135.24K)  
**Word count:** 4484  
**Character count:** 30537

# NP Indri PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI MANAJEMEN PENGETAHUAN PADA PT MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="https://jurnal.feb.unila.ac.id">jurnal.feb.unila.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="https://journals.umkt.ac.id">journals.umkt.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://online-journal.unja.ac.id">online-journal.unja.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
6	<a href="https://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a> Internet Source	<1%

[repository.radenintan.ac.id](https://repository.radenintan.ac.id)