

# PENGARUH GAYA TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL LEARNING, KNOWLEDGE MANAGEMENT, TERHADAP PERFORMANCE ORGANIZATIONAL LEARNING

Ketut Sunaryanto<sup>1</sup>, Agung Purnama Sulaeman<sup>2</sup>  
Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia  
Email : <sup>1</sup>ksunaryanto@yahoo.co.id, <sup>2</sup>agungpurnamas17@gmail.com

---

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *Transformational Leadership*, *Knowledge Management*, *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Performance Organization*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di 2 perusahaan pengiriman cargo melalui udara di kota Tangerang. Pendekatan riset yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di 2 perusahaan pengiriman cargo melalui udara yang berjumlah 130 responden, sample *pre test* 30 responden dan *post test* 100 responden. Alat yang digunakan dalam mengolah data pada penelitian ini yaitu menggunakan Smart PLS versi 4.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Learning*, *Knowledge Management* dan *Performance Organization*, *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Performance Organization*, *Organizational Learning* memiliki pengaruh positif terhadap *Performance Organization*.

**Kata kunci:** *Transformational Leadership*, *Knowledge Management*, *Organizational Learning*, *Performance Organization*.

---

## ABSTRACT

---

This study aims to explore the relationship between *Transformational Leadership*, *Knowledge Management*, *Organizational Learning* and the effect on *Performance Organization*. This research was conducted on employees who work in 2 companies shipping cargo by air in the city of Tangerang. The research approach used in this study is quantitative research. The method used is the survey method by distributing questionnaires to employees who work in 2 cargo shipping companies by air, totaling 130 respondents, a pre-test sample of 30 respondents and a post-test of 100 respondents. The tool used in processing data in this study is using Smart PLS version 4.0. The results of this study show that *Transformational Leadership* has a positive influence on *Organizational Learning*, *Knowledge Management*, and *Performance Organization*, *Knowledge Management* has a positive influence on *Performance Organization*, *Organizational Learning* has a positive influence on *Performance Organization*.

**Keyword:** *Transformational Leadership*, *Knowledge Management*, *Organizational Learning*, *Performance Organization*.

---

## 1. PENDAHULUAN

*Transformational leadership* gaya kepemimpinan yang mengutamakan kesadaran akan kepentingan bersama di antara para anggota organisasi serta membantu mereka dalam proses pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional merangsang bawahan untuk membuat persepsi kepemimpinan dengan perspektif baru karena ada stimulasi intelektual. Penelitian yang dilakukan lebih ditekankan kepada kepemimpinan transformasional. Yang menjadi fokus dari teori kepemimpinan transformasional ini yaitu nilai, emosi dan orientasi seorang pemimpin dalam mendorong sifat kreativitas dalam diri karyawannya. Karyawan merupakan sebuah sumber daya yang penting dalam sebuah perusahaan, sumber daya yang menjadi tanggung jawab *Transformational leadership* dan pengembangan profesional yang dia promosikan (Morales, 2012).

*Knowledge management* yaitu sistem informasi yang secara khusus dikembangkan untuk memfasilitasi proses pembuatan, penyimpanan, pengambilan, transfer, dan penerapan pengetahuan organisasi (Wang, 2016). Pembelajaran organisasi menjadi hal mendasar bagi kinerja dan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka waktu yang lama (Lee, 2017). Sultan & Petra (2019) seorang *transformational leadership* mampu memberikan karyawannya motivasi agar memiliki kinerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan memanfaatkan rasa kepercayaan dan rasa hormat para karyawan sehingga para karyawan akan cenderung mengikuti perintah dan saran yang diberikan pemimpin. *transformational leadership* juga harus karismatik serta mampu mengimplementasikan visi. Karena perubahan lingkungan bisnis global, *performance organization* perlu ditingkatkan untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi kelangsungan bisnis di berbagai sektor. Untuk bersaing dengan pesaing dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sebagian besar organisasi berusaha untuk menerapkan efektivitas *performance organization*. Peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan kompetensi karyawan berdampak positif terhadap *performance organization*.

*Transformational leadership* memiliki kharisma, memberikan inspirasi dan mendorong stimulasi intelektual. Karisma yang dimiliki pemimpin dapat menghasilkan rasa hormat, bangga, dan kepercayaan pada hati karyawannya sehingga mereka terdorong untuk mendedikasikan dirinya untuk organisasi. *Transformational leadership* memotivasi pengikutnya dengan memberikan inspirasi mengenai harapan yang tinggi, kemudian dapat pula melalui stimulasi intelektual dengan menawarkan pengetahuan, kecerdasan serta pelatihan karyawan sehingga mereka menjadi inovatif dalam menyelesaikan sebuah masalah di masa yang akan datang (Morales, 2012). Kontribusi dari penelitian ini sangat penting dalam memperluas pemahaman tentang *Transformational leadership*, bagaimana cara *Transformational leadership* bekerja sehingga *Transformational leadership* bisa mempengaruhi nilai hasil *Performance Organization*. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, gaya kepemimpinan yang tepat dalam perusahaan akan memberikan hasil yang positif dalam pengelolaan perusahaan (Pratama, 2016).

Jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya yang diteliti, gaya kepemimpinan transformasional telah menerima ekstensif popularitas (Sha *et al.*, 2020). pemimpin transformasional memiliki pengaruh ideal pada Pengikut mereka dianggap panutan yang memiliki kualitas keteladanan yang patut ditiru (Peng *et al.*, 2020). Kepemimpinan telah diakui sebagai kehadiran pengikut (Hsiao & Chang, 2011). Pemimpin transformasional memiliki sebuah kemampuan dimana kemampuan tersebut berguna untuk merubah organisasi menjadi lebih baik menggunakan visi mereka, dan dengan visi tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bertanggung jawab atas tujuan organisasi yang ingin dicapai (Buil *et al.*, 2019). Pemimpin transformasional akan memberikan perhatian kepada para anggotanya seperti memahami kebutuhan apa saja yang mereka perlukan, serta dukungan emosional ketika anggotanya mengalami stress kerja (Lai *et al.*, 2020).

Terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada jumlah variabel yang diteliti, pada penelitian

sebelumnya yang berjudul *The Effect of Transformational Leadership on Organizational Performance, Mediating Effect of Knowledge Management*, dengan temuan penelitian meliputi 17 hipotesis. Sedangkan pada penelitian ini berjudul pengaruh karakter gaya *Transformational leadership*, *Organizational Learning*, *Knowledge Management*, terhadap *Performance Organization*, dengan temuan penelitian meliputi 6 hipotesis.

## 2. METODE PENELITIAN

Pengukuran *transformational leadership* menggunakan lima indikator dari (Maryam Attarim, 2013) dan (Morales, 2012), sedangkan variabel *knowledge management* menggunakan lima indikator dari (Javier & Maria, 2017), kemudian variabel *organizational learning* menggunakan lima indikator dari (Gary F, 2002) dan (Jyothibabu C, 2010), dan variabel *Performance Organization* menggunakan lima indikator dari (Kim Sangmook, 2005).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah karyawan pada beberapa perusahaan pengiriman barang cargo melalui udara. Yang berjumlah 100 karyawan di 2 Perusahaan yang berbeda, di setiap perusahaan menyebarkan 50 *survey* kuesioner yang digunakan secara keseluruhan sebagai responden dalam penelitian ini. Lokasi penelitian bertempat di Tangerang. Digunakan metode pengambilan sampel *random sampling* dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti adalah karyawan dari beberapa perusahaan pengiriman barang cargo melalui udara yang berusia minimal 20 tahun dan berdomisili di Tangerang. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan Hair *et al.* (2014) mengatakan jika sampel dapat digunakan ialah 5 kali jumlah pertanyaan, jadi ukuran sampel yang dalam penelitian ini yang digunakan sebanyak  $(20 \times 5)$  100 responden. Teknik pengumpulan data dimulai dengan penyebarluasan kuesioner awal (*pretest*) kepada 30 orang responden.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan model menyebarluaskan *survey* kuesioner secara *offline* melalui wawancara. Kuesioner menggunakan pengukuran skala Likert dengan skala penilaian 1 sampai 4. Dimana skor empat

berarti sangat setuju (SS), skor tiga setuju (S), skor dua tidak setuju (TS), dan untuk skor satu sangat tidak setuju (STS). Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode SEM (*Structural Equation Modeling*).

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan berbagai metode, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Uji validitas menggunakan pendekatan CFA (Confirmatory Factor Analysis) berguna untuk mengukur tingkat validitas dan kesahihan instrumen. Pada uji validitas indikator yang ditentukan di uji dengan menggunakan pendekatan CFA. Indikator dianggap valid jika nilai Factor Loading di atas 0,5 dan dapat membentuk satu komponen. Menurut Hair *et al.* (2014) reliabilitas merupakan rangkain alat ukur atau pengukuran yang mempunyai konsistensi ketika pengukuran menggunakan alat ini secara berulang, dinilai berdasarkan konsistensi pengukuran dengan nilai  $\alpha$  (cronbach alpha)  $\geq 0,70$ . Standarisasi digunakan untuk mengukur konsistensi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dari 2 perusahaan yang berfokus pada pengiriman barang cargo di daerah Tangerang, berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner secara *offline* melalui penyebaran kuesioner melalui wawancara, form diperoleh 100 responden, terdiri dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 77 orang atau 77% dan perempuan sebanyak 23 orang atau 23%. Untuk rentang usia 20-28 tahun sebanyak 53 orang atau 53%, usia 29-35 tahun sebanyak 25 orang atau 25%, usia 36-41 tahun sebanyak 15 orang atau 15%, dan usia lebih dari 41 tahun sebanyak 7 orang atau 7%. Kemudian, 93 responden memiliki riwayat pendidikan terakhir SMA/Sederajat 93%, Diploma sebanyak 2 orang atau 2%, Sarjana sebanyak 3 orang atau 3%, dan Magister sebanyak 2 orang atau 2%. Selanjutnya, lama bekerja responden di perusahaan yang bergerak di pengiriman barang cargo kurang dari 2 tahun sebanyak 47 orang atau 47%, 2-5 tahun sebanyak 39 orang atau 39%, 6-10 tahun

sebanyak 9 orang atau 9%, dan lebih dari 10 tahun sebanyak 5 orang 5%. Jabatan responden sebagai manager sebanyak 5 orang atau 5%, karyawan staff sebanyak 95 orang atau 95%.

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	77	77%
Perempuan	23	23%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Usia	Jumlah	Presentase
20 - 28	53	53%
29 - 35	25	25%
36 - 41	15	15%
41 keatas	7	7%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

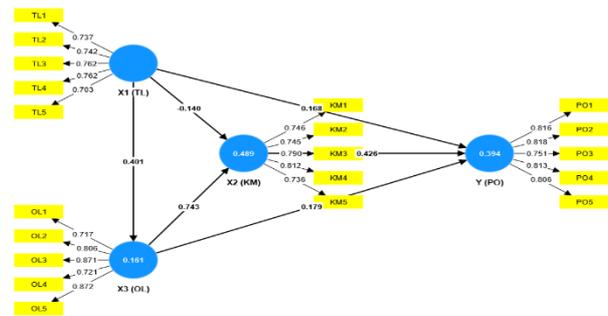
Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA / Sederajat	93	93%
Diploma	2	2%
Sarjana	3	3%
Magister	2	2%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
Kurang dari 2 tahun	47	47%
2 -5 tahun	39	9%
6 – 10 tahun	9	9%
Lebih dari 10 tahun	5	5%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Jabatan	Jumlah	Presentase
Manager	5	5%
Staff	95	95%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

### 3.1 Pengujian outer model

Hair *et al.*, (2018) berpendapat untuk mengukur validitas konvergen besaran tetap yang harus dipenuhi yaitu > 0,7 nilai loading factor dengan > 0,5 nilai AVE. Dalam pengukuran penelitian ini dari 20 indikator, didapatkan hasil untuk 20 indikator memiliki nilai loading factor > 0.7, maka dinyatakan 20 indikator tersebut dapat diterima dan nilai AVE > 0.5. Untuk nilai cronbach's alpha yang baik > 0,70 – 0,90 dalam mengukur konsistensi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Dan nilai cronbach's reliability nilai yang baik > 0,70. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai *Cross Loading* secara keseluruhan item pengukuran mempunyai nilai lebih besar berkorelasi kuat dengan variabel utama yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lainnya, dan mengindikasikan bahwa variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.



	X1 (TL)	X2 (KM)	X3 (OL)	Y (PO)
KM1		0.746		
KM2		0.745		
KM3		0.790		
KM4		0.812		
KM5		0.736		
OL1			0.717	
OL2			0.806	
OL3			0.871	
OL4			0.721	
OL5			0.872	
PO1				0.816
PO2				0.818
PO3				0.751
PO4				0.813
PO5				0.806
TL1	0.737			
TL2	0.742			
TL3	0.762			
TL4	0.762			
TL5	0.703			

### 3.2 Pengujian inner model

Diperoleh hasil 6 hipotesis keseluruhan dapat diterima. Pengujian H1 pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Learning* diperoleh T statistik 4.536 > 1.65 dengan P value 0.000 < 0.05, dan nilai path coefficients 0.401 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Learning*, dengan demikian H1 dapat diterima.

Pengujian H2 pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Knowledge Management* diperoleh T statistik 13.759 > 1.65 dengan value 0.000 < 0.05, dan nilai path coefficients 0.743 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *Organizational Learning* terhadap *Knowledge Management*, dengan demikian H2 dapat diterima.

Pengujian H3 pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Knowledge Management*

diperoleh T statistik  $1.685 > 1.65$  dengan value  $0.046 < 0.05$ , dan nilai path coefficients  $-0.140$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *Transformational Leadership* terhadap *Knowledge Management*, dengan demikian H3 dapat diterima.

Pengujian H4 pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Performance Organization* diperoleh T statistik  $4.088 > 1.65$  dengan value  $0.000 < 0.05$ , dan nilai path coefficients  $0.426$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *Knowledge Management* terhadap *Performance Organization*, dengan demikian H4 dapat diterima.

Pengujian H5 pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Performance Organization* diperoleh T statistik  $1.732 > 1.65$  dengan value  $0.042 < 0.05$ , dan nilai path coefficients  $0.168$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *Transformational Leadership* terhadap *Performance Organization*, dengan demikian H5 dapat diterima.

Pengujian H6 pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Performance Organization* diperoleh T statistik  $1.813 > 1.65$  dengan value  $0.035 < 0.05$ , dan nilai path coefficients  $0.179$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *Organizational Learning* terhadap *Performance Organization*, dengan demikian H6 dapat diterima.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
<i>Transformational Leadership -&gt; Organizational Learning</i>	0.401	0.422	0.088	4.536	0.000	Diterima
<i>Organizational Learning -&gt; Knowledge Management</i>	0.743	0.745	0.054	13.759	0.000	Diterima
<i>Transformational Leadership -&gt; Knowledge Management</i>	-0.140	-0.134	0.083	1.685	0.046	Diterima
<i>Knowledge Management -&gt; Performance Organization</i>	0.426	0.428	0.104	4.088	0.000	Diterima
<i>Transformational Leadership -&gt; Performance Organization</i>	0.168	0.175	0.097	1.732	0.042	Diterima
<i>Organizational Learning -&gt; Performance Organization</i>	0.179	0.176	0.099	1.813	0.035	Diterima

Dalam penelitian didapatkan beberapa hasil temuan, yaitu *Transformational Leadership*, *Knowledge Management*, *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Performance Organization*. Hal ini berarti jika semakin baik cara kepemimpinan seorang atasan, pengetahuan manajemen, dan pembelajaran organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Ditambah jika seorang atasan mampu untuk membantu mengembangkan potensi-potensi yang ada di karyawannya maka ini salah satu faktor yang akan membuat perusahaan akan lebih berkembang.

Pada temuan pertama yaitu *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Learning*. Artinya kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam organisasi harus mendukung strategi yang dimiliki oleh perusahaan contoh lain dalam memberikan petunjuk kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, dan membantu mencari jalan keluar jika ada permasalahan dalam pekerjaan karyawannya. Jika contoh dari dua hal tersebut sudah dilakukan oleh seorang pemimpin dapat dipastikan pekerjaan akan berjalan dengan baik. Karena seorang pemimpin bisa disebut juga sebagai seorang guru bukan hanya seorang atasan di dalam organisasi yang bisa memberi arahan dan tujuan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan jika *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Learning* (Park & Kim, 2018).

Temuan selanjutnya membuktikan bahwa *Organizational Learning* memiliki pengaruh terhadap *Knowledge Management*. Artinya jika seorang karyawan sudah melakukan kolaborasi dengan rekan kerja dalam pekerjaannya, saling berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, serta saling membantu untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada di dalam setiap karyawan, itu salah satu bentuk dukungan strategi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan jika *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Knowledge Management* (Madya & Asghar, 2015).

Temuan selanjutnya membuktikan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh

terhadap *Knowledge Management*. Artinya seorang pemimpin selalu menjadi *leader* untuk karyawannya yang sudah bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan, itu bentuk kolaborasi yang baik di dalam organisasi antara seorang atasan dan karyawannya dalam mengembangkan dan saling berbagi pengetahuan antara seorang atasan dan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan jika *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Knowledge Management* (Gelard *et al.*, 2014). Temuan selanjutnya membuktikan bahwa *Knowledge Management* memiliki pengaruh terhadap *Performance Organization*. Artinya di dalam kolaborasi antara seorang karyawan dengan seorang atasan dalam mengembangkan organisasi tersebut, harus diimbangi dengan mengurangi biaya dalam mengelola organisasi, karena biaya yang minim dikeluarkan oleh organisasi akan berpengaruh kepada berkembang atau tidaknya organisasi itu kedepannya. Dari itu seorang karyawan dan seorang atasan harus mampu memikirkan bagaimana pekerjaan bisa berjalan dengan baik sesuai strategi organisasi tapi juga meminimalisir pengeluaran organisasi itu sendiri. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan jika *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Performance Organization* (Abualoush, 2018).

Temuan selanjutnya membuktikan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Performance Organization*. Artinya, seorang pemimpin harus bisa memberikan petunjuk atau saran kepada bawahannya dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaannya, harus diimbangi dengan menimalisir pengeluaran organisasi agar keuangan organisasi bisa lebih efektif dan efisien dalam melakukan pengeluaran biaya operasional. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan jika *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Performance Organization* (Atan & Mahmood, 2019).

Temuan selanjutnya membuktikan bahwa *Organizational Learning* memiliki pengaruh terhadap *Performance Organization*. Artinya dalam mengurangi biaya pengeluaran operasional organisasi menjadi salah satu

strategi organisasi, yang dimana karyawan harus bisa menjalankan strategi-strategi yang sudah ditentukan oleh organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan jika *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Performance Organization* (Jiménez, 2011).

#### 4. PENUTUP

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *Transformational Leadership*, *Knowledge Management*, *Organizational Learning*, terhadap *Performance Organization* pada perusahaan yang bergerak di pengiriman barang cargo di daerah Tangerang. Dalam penelitian ini dijelaskan bagaimana faktor-faktor yang terdiri dari *Transformational Leadership*, *Knowledge Management*, *Organizational Learning*, mempengaruhi *Performance Organization*. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan jika dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun perusahaan disarankan untuk memfasilitasi karyawan dengan memberikan pengetahuan, pembelajaran kepada karyawan supaya lebih berkembang. *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Performance Organization*, hal ini dibuktikan bahwa cara pemimpin perusahaan mampu memberikan yang terbaik untuk karyawan, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat. *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Performance Organization*, hal ini dibuktikan bahwa pengetahuan manajemen yang dimiliki oleh karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat karena pengetahuan manajemen karyawan itu sendiri. *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Performance Organization*, hal ini dibuktikan bahwa pembelajaran organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja para karyawan akan terus meningkat dan lebih baik.

Terdapat beberapa keterbatasan atau limitasi yang bisa diperbaiki dan dikembangkan pada penelitian ini. Pertama, pada penelitian ini memiliki subjek penelitian yang hanya mencakup wilayah dan objek tertentu, sehingga belum tentu dapat menjabarkan faktor apa saja yang mempengaruhi *Performance Organization*

pada objek yang berbeda. Kedua, variabel pada penelitian ini masih perlu pengembangan sehingga variabel lain yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ada beberapa variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini, misalnya dalam penelitian yang dilakukan K yl y c & Uludag (2021), menggunakan variabel *Knowledge Creation Process* dan *Job Satisfaction*. Oleh karena itu untuk penelitian berikutnya peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel lainnya.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial untuk meningkatkan *Performance Organization*. Dari penelitian diatas, diketahui *Transformational Leadership* memberikan dampak kepada *Performance Organization*, *Knowledge Management* memberikan dampak kepada *Performance Organization*, *Organizational Learning* memberikan dampak kepada *Performance Organization*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disarankan apabila perusahaan ingin meningkatkan *Performance Organization*, maka perusahaan harus terus mendukung menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kreativitas karyawan yang kuat melalui gaya kepemimpinan Transformasional, penting bagi sesama karyawan dalam perusahaan untuk berinteraksi dan saling berpengaruh dalam menciptakan ide-ide yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, upaya harus dilakukan untuk mendorong setiap karyawan agar terus berkontribusi dengan ide, saran, dan masukan yang dapat membantu pertumbuhan kreativitas mereka. *Knowledge Management* menjadi hal penting bagi suatu organisasi untuk memiliki bidang pembelajaran, di mana pengetahuan yang dimiliki dapat memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri.

Agar organisasi dapat tetap eksis, penting bagi setiap anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan. Dalam mencapai hal ini, diperlukan manajemen yang kuat guna menanamkan pengetahuan di setiap individu dalam organisasi dan menerapkan infrastruktur yang mendukung penyebaran informasi di seluruh lingkungan organisasi. *Organizational Learning* telah menjadi sebuah kebutuhan seluruh organisasi maupun

perusahaan dalam penciptaan peluang dan meningkatkan kemampuan beradaptasi di lingkungan bisnis. Organisasi learning memiliki peran penting dalam lingkungan bisnis kompetitif, salah satu peran tersebut ialah sebagai sebuah solusi dalam peningkatan keterampilan dan kemampuan, dan kecepatan bagi organisasi.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S. (2018). *PERAN PROSES MANAJEMEN PENGETAHUAN \_ DAN INTELEKTUAL CAPITAL SEBAGAI PERANTARA* Machine Translated by Google. 13, 279–309.
- Bin Atan, J., & Mahmood, N. H. N. (2019). The role of transformational leadership style in enhancing employees' competency for organization performance. *Management Science Letters*, 9(Special Issue 13), 2191–2200. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.033>
- 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*, 77(May), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Gelard, P., Boroumand, Z., & Mohammadi, A. (2014). Relationship between transformational leadership and knowledge management. *International Journal of Information Science and Management*, 12(2), 67–82.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., William, J., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Pearson New International Edition. *British Library Cataloguing-in-Publication Data*.
- Hsiao, H. C., & Chang, J. C. (2011). The role of organizational learning in transformational leadership and organizational innovation. *Asia Pacific Education Review*, 12(4), 621–631.

- <https://doi.org/10.1007/s12564-011-9165-x>
- Jiménez. (2011). *Jurnal Riset Bisnis*. 64, 408–417.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.09.010>
- Kylç, M., & Uludag, O. (2021). *Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance: Examining the Mediating Effects of Knowledge Management*.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Madya, P., & Asghar, A. (2015). *The relationship between knowledge management and organizational learning in middle and senior managers of Iranian public organizations*. 5(6), 102–113.
- Morales. (2012). *Journal of Business Research* The effect of transformational leadership on organizational performance through organizational learning and innovation. 65, 1040–1050.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- Park, S., & Kim, E. J. (2018). Fostering organizational learning through leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(6), 1408–1423.  
<https://doi.org/10.1108/JKM-10-2017-0467>
- Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2020). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model. *Public Personnel Management*, 49(1), 29–56.  
<https://doi.org/10.1177/0091026019835233>
- Pratama, G. (2016). Effect of Transformational Leadership Towards Employee's Performance through Satisfaction and Moderated by Culture. *Jurnal Ekonomi*, 7(2), 92–99.
- Sha, M., Lei, Z., Song, X., & Islam, N. (2020). *Asia Pacific Management Review* The effects of transformational leadership on employee creativity : Moderating role of intrinsic motivation. 25, 166–176.  
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>