



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
(STUDI KASUS PT AKINDO KARYA GEMILANG)**

**Marissa Yuliani**

Email: [marissa\\_yuliani@gmail.com](mailto:marissa_yuliani@gmail.com)

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of transformational leadership, transactional leadership, and work ethic on organizational commitment. The population in this study are employees who work at PT Akindo Karya Gemilang Jakarta. The number of samples used was 92 respondents and data were collected using a questionnaire. The results of this study are that there is a positive and significant effect on Transformational Leadership on Organizational Commitment. This is evidenced by the  $t$  value of 2.813 where the value of  $2.813 > 1.98729$  and the significant value of 0.006 where the value of  $0.006 < 0.05$ . There is no positive and significant influence of Transactional Leadership on Organizational Commitment. This is evidenced by the  $t$  value of 0.093 where the value of  $0.093 < 1.98729$  and a significant value of 0.926 where the value of  $0.926 > 0.05$ . There is a positive and significant influence of the Job Ethic on Organizational Commitment. This is evidenced by the  $t$  value of 5.301 where the value of  $5.301 > 1.98729$  and a significant value of 0.000 where the value of  $0.000 < 0.05$ . And there is a simultaneous and significant influence of Transformational Leadership, Transactional Leadership, Job Ethic on Organizational Commitment. This is evidenced by the calculated  $F$  value of 29.508 where the value of  $29.508 > F$  table 2.71 and a significant value of 0.000 where the value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Transactional Leadership, Job Ethic, Organizational Commitment.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan etos kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Akindo Karya Gemilang Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 responden dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,813 dimana nilai  $2,813 > 1,98729$  dan nilai signifikan 0,006 dimana nilai  $0,006 < 0,05$ . Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan nilai  $t$  hitung sebesar 0,093 dimana nilai  $0,093 < 1,98729$  dan nilai signifikan 0,926 dimana nilai  $0,926 > 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan nilai  $t$  hitung sebesar 5,301 dimana nilai  $5,301 > 1,98729$  dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai  $0,000 < 0,05$ . Dan terdapat pengaruh simultan dan signifikan Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan nilai  $F$  hitung sebesar 29,508 dimana nilai  $29,508 > F$  tabel 2,71 dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Etos Kerja, Komitmen Organisasi.

## **Pendahuluan**

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan terus bertambah, sehingga persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari. Melihat iklim persaingan yang begitu ketat, menuntut perusahaan untuk terus membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal. Perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi tantangan yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan, sehingga perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidupnya. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan usaha atau cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap karyawan. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Menurut O'Leary (2001) dalam (Sudiro, 2018:145) "Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer, bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo, atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan. Dengan kata lain, dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja". Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass (1985) dalam (Sudiro, 2018:144) mengatakan bahwa "Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transaksional memiliki ciri kemampuan memotivasi moderat dan memiliki kinerja yang moderat juga".

Etos kerja merupakan hal yang utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan karakter yang dapat menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Pengaturan kondisi fisik yang kondusif mampu meningkatkan etos kerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pimpinan perusahaan harus menanamkan kedisiplinan kepada para karyawan karena melalui disiplin ini diharapkan dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien serta mampu meningkatkan produktivitas pimpinan perusahaan. Kedisiplinan pimpinan perusahaan bisa dijadikan acuan, teladan dan panutan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Ada delapan etos kerja menurut Sinamo (2011) yang berpengaruh pada peningkatan profesionalisme yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Sedangkan komitmen organisasi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja, sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam (Busro, 2018:71) menyatakan bahwa "Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik secara kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan". Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasional, semakin besar pula usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi.

## **Landasan Teori**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut O'Leary (2001) dalam (Sudiro, 2018:145) "Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer, bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo, atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru". Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan. Dengan kata lain, dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan transformasional mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan hormat kepada pimpinannya. Pada akhirnya, bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

### **Kepemimpinan Transaksional**

Kajian kepemimpinan transaksional mencakup tentang gaya seseorang pemimpin yang memotivasi bawahan atau pengikutnya, dengan merujuk pada kepentingan diri pemimpin itu sendiri, lebih pada mendasarkan kekuasaan birokratis yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri. Menurut Bass (1985) dalam (Sudiro, 2018:144) "Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transaksional memiliki ciri kemampuan memotivasi moderat dan memiliki kinerja yang moderat juga". Pemimpin yang transaksional berarti pemimpin yang melakukan hubungan dengan karyawan, melalui suatu transaksi dalam penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan, dengan imbalan yang diberikan sehingga dalam memotivasi karyawannya tidak memikirkan hubungan jangka panjang. Akhirnya, kinerja yang dihasilkan cenderung kurang optimal (moderat).

### **Etos Kerja**

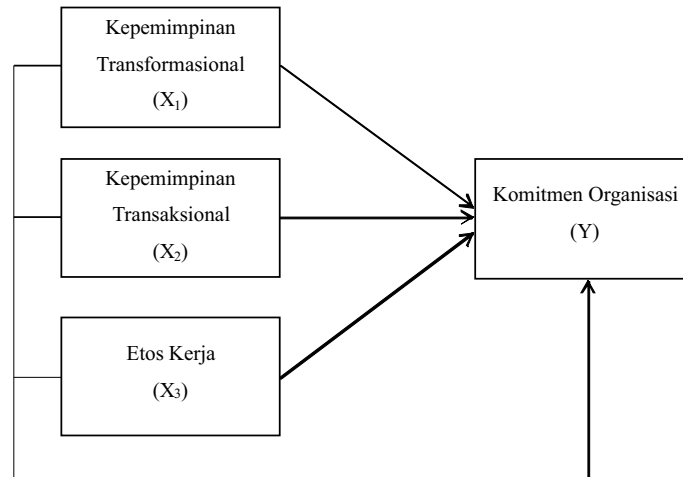
Anoraga (2009) dalam (Priansa, 2018:282) menyatakan bahwa "Etos kerja merupakan suatu pandangan dan suatu sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja". Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Dengan demikian etos kerja merupakan suatu totalitas dari seorang individu dalam bekerja untuk mendorong dirinya agar bertindak dan meraih tujuan akhir secara maksimal. Adanya etos kerja didalam diri seorang karyawan akan membuat perilaku kerja menjadi positif, serta cara mengimplementasikan pekerjaan untuk meraih suatu hasil yang optimal.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut". Suryaman (2016) menyatakan bahwa "Komitmen organisasi adalah ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik secara kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan. Adapun Steers (2006) dalam (Busro, 2018:71) mendefinisikan bahwa "Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasi". Rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap atasannya tidak dapat dibuat-buat atau dibungkus dengan kata seolah-olah, tetapi akan sangat tampak dengan sendirinya, siapa saja diantara karyawan yang loyal dan yang tidak loyal dilihat dari keseriusan dalam bekerja dan dari kinerja yang dihasilkan.

## Kerangka Pikir

Gambar 1  
Skematik Kerangka Pikir



### Hipotesa

#### Hipotesis 1

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT Akindo Karya Gemilang.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT Akindo Karya Gemilang.

#### Hipotesis 2

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada PT Akindo Karya Gemilang.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada PT Akindo Karya Gemilang.

#### Hipotesis 3

Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Akindo Karya Gemilang.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Akindo Karya Gemilang.

#### Hipotesis 4

Ho4 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT Akindo Karya Gemilang.

Ha4 : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT Akindo Karya Gemilang.

### Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berisi pengetahuan yang mengkaji ketentuan mengenai metode-metode yang digunakan dalam penelitian. Sementara itu dalam pengertian yang luas, menurut Creswell (2016:3) “Metode penelitian adalah tiga istilah utama yang menunjukkan suatu perspektif tentang penelitian yang menampilkan informasi berurutan dari konstruksi penelitian secara luas ke prosedur metode yang sempit”. Tempat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pada PT Akindo Karya Gemilang dan dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan September 2019.

### Populasi

Populasi menurut Huesin Umar (2001:77) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Akindo Karya Gemilang sebanyak 119 orang.

### Sampel

Sampel adalah bagian kelompok dari unsur - unsur populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Malholtra, 2012, p. 367). Sedangkan menurut Sugiyono (2004, p.73), sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan biasanya mewakili keseluruhan populasi yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu survei tidaklah perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi karena akan banyak biaya dan waktu. Dengan meneliti sebagian dari populasi, diharapkan bahwa hasil yang didapat mampu menggambarkan populasi yang bersangkutan.

### Teknik Sampling dan Besarnya Sampel

Data yang digunakan adalah jenis data primer dengan menggunakan metode proportionate stratified random sampling. Cara untuk melakukan pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut dalam (Muliari dan Setiawan, 2010):

Dimana :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Konstanta (% tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel adalah sebesar 5% atau 0,05).

Berdasarkan data yang diperoleh, maka ukuran sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{119}{1 + 119(0.05^2)} = 91.71$$

Dari hasil perhitungan sampel diatas maka ukuran sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 91,71 dibulatkan menjadi 92 responden. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini untuk mengungkap atau menjaring informasi dari responden sesuai lingkup penelitian”. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. Kuisisioner

**Tabel 1.**  
**Tabel Perhitungan Jumlah Sampel PT Akindo Karya Gemilang**

No.	Divisi	Perhitungan	Jumlah Karyawan (Sampel)
1.	<i>Human Capital Development (HCD)</i>	$\frac{92}{119} \times 17 = 13,14$	13 Orang
2.	<i>Team Support Financial</i>	$\frac{92}{119} \times 11 = 8,50$	8 Orang
3.	<i>Department General Repair</i>	$\frac{92}{119} \times 35 = 27,05$	27 Orang
4.	<i>Body and Paint</i>	$\frac{92}{119} \times 50 = 38,65$	39 Orang
5.	<i>Team Koperasi</i>	$\frac{92}{119} \times 6 = 4,63$	5 Orang
Jumlah			92 Orang

Sumber: Penulis (2019).

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi *independent variable* dengan *dependent variable* melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi sederhana dan *multiple-regression analysis*. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam pengamatan dan penganalisaan serta pengukuran normalitas, setiap faktor akan dilihat hubungan melalui korelasi sederhana. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang *multiple*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Deskriptif, Uji Kualitas data (Uji validitas dan Uji reliabilitas), Analisis Regresi Linear berganda yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji Signifikansi t dan Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi.

### Analisis dan Pembahasan

Objek penelitian dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di PT Bina Buana Semesta, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan September 2019. Kuisisioner yang diterima dengan baik dan diisi dengan lengkap yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas keseluruhan data dalam penelitian ini dinyatakan valid nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat dinyatakan valid. Selanjutnya kuisisioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir

pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. dari keseluruhan data dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,808	1,780		7,196	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,268	,095	,286	2,813	,006
	Kepemimpinan Transaksional	,015	,166	,010	,093	,926
	Etos Kerja	,309	,058	,512	5,301	,000
<b>a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi</b>						

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 23 (2019).

## Uji F (Simultan)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326,682	3	108,894	29,508	,000 <sup>b</sup>
	Residual	324,753	88	3,690		
	Total	651,435	91			
<b>a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional</b>						

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 23 (2019).

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian untuk pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,006 dimana nilai  $0,006 < 0,05$  dan t hitung sebesar 2,813 dimana nilai  $2,813 > 1,98729$  sehingga H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Mauliza, dkk (2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai WH kota Banda Aceh dan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel kepemimpinan transaksional (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,093 dimana nilai  $0,093 < 1,98729$  dan nilai signifikan 0,926 dimana nilai  $0,926 > 0,05$  sehingga H2 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X2) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titik Rosnani (2012) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan pada kepuasan kerja dosen. Dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel etos kerja (X3) dihasilkan nilai t hitung sebesar 5,301 dimana nilai  $5,301 > 1,98729$  dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai  $0,000 < 0,05$  sehingga H3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stela Timbuleng dan Jacky S.B. Sumarauw (2015), membuktikan bahwa menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Etos Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $(29,508) > F$  tabel  $(2,71)$  dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan  $(0,000) < \text{taraf signifikan } 0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Mauliza, dkk (2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai WH kota Banda Aceh dan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya variabel kepemimpinan transformasional (X1), kepemimpinan transaksional (X2), dan variabel etos kerja (X3) secara bersama sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan etos kerja terhadap komitmen organisasi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan karena mempunyai nilai signifikan sebesar 0,006 dimana nilai  $0,006 < 0,05$  dan t hitung sebesar 2,813 dimana nilai  $2,813 > 1,98729$  sehingga H<sub>a1</sub> diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi (Y).
2. Hasil dari variabel kepemimpinan transaksional (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t hitung sebesar 0,093 dimana nilai  $0,093 < 1,98729$  dan nilai signifikan 0,926 dimana nilai  $0,926 > 0,05$  sehingga H<sub>o2</sub> ditolak.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

3. Hasil dari variabel etos kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) dihasilkan nilai t hitung sebesar 5,301 dimana nilai  $5,301 > 1,98729$  dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai  $0,000 < 0,05$  sehingga Ha3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
4. Hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional (X1), kepemimpinan transaksional (X2) dan etos kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $(29,508) > F$  tabel  $(2,71)$  dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan  $(0,000) < \text{taraf signifikan } 0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi (Y). Artinya variabel kepemimpinan transformasional (X1), kepemimpinan transaksional (X2), dan variabel etos kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya peningkatan kepemimpinan transformasional maka dapat dilihat bahwa pemimpin harus lebih mendekati diri pada karyawannya agar lebih bisa memahami dan menghargai setiap individu dari para karyawan. Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional menjadi semakin baik dapat dilakukan pula dengan cara pembicaraan santai dengan karyawan untuk mendengarkan keluhan dan aspirasi karyawan.
2. Perilaku kepemimpinan yang perlu ditingkatkan adalah perilaku keteladanan dan imbalan kontingen, mengingat keduanya memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi.
3. Pemimpin perlu meningkatkan kemampuan manajerial yaitu etos kerja sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan. Manajer juga perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja. Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan anggaran yang lebih dan membina pegawai-pegawainya agar mampu meningkatkan komitmen organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel-variabel lain yang dapat diperhatikan dari PT Akindo Karya Gemilang tersebut, seperti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja. Karena dengan meningkatnya kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga tidak hanya sebatas variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan etos kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi melainkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk menambah pengetahuan pembaca.

### Daftar Pustaka

- Anastasia, Tania dan M Sutanto, Eddy. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. AGORA Vol.1 No.3. Surabaya.
- Anggito, Albi dan Setiawan, Johan. 2018. Metode Penelitian Kualitatif. Penerbit CV Jejak. Sukabumi.
- Bahri, Syaiful. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi I. Penerbit ANDI. Yogyakarta.

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Fauzi dan Irviani, Rita. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi Revisi. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Fitrah, Muh dan Luthfiah. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus. Cetakan Pertama. Penerbit CV Jejak. Sukabumi.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Ginting, Desmon. 2016. Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Mauliza, Putri, dkk. 2016. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam. Vol.2 No.2, ISSN 2502-6976. Aceh.
- Neolaka, Amos. 2016. Metode Penelitian dan Statistik. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noor, Juliansyah. 2014. Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen. Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Rosnani, Titik. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol.3 No.1, 1-28. Pontianak.
- Sinamo, Jansen. 2011. 8 Etos Kerja Profesional. Penerbit Institut Darma Mahardika. Jakarta.
- Sudiro, Ahmad. 2018. Perilaku Organisasi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Timbuleng, Stela dan S.B Sumarauw, Jacky. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Jurnal EMBA. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1051-1060. Manado.