



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

Marissa Yuliani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Muhammad Ichwan Hamzah

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Alfreid Lazuardi

UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta

Abstract: *This study aims to determine the effect of transformational leadership, transactional leadership, and job ethic on organizational commitment. The population in this study are employees who job at PT Akindo Karya Gemilang Jakarta. The number of samples used was 92 respondents and data were collected using a questionnaire. Hypothesis testing uses multiple regression analysis which is tested using the SPSS 23 program. 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. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda yang diuji dengan menggunakan program SPSS 23. 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 $0,000 < 0,05$.

KataKunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Etos Kerja, Komitmen Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap karyawan. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui pendekatan dalam mengelola manusia. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan sasaran-sasaran khusus, memonitor perkembangan, dan mengidentifikasi penghargaan yang diterima karyawan apabila sasaran dapat tercapai. 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. Kemudian setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu diantaranya setiap orang yang ada dalam organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja dikatakan sebagai faktor yang paling menentukan dari keberhasilan suatu individu, kelompok maupun institusi untuk mencapai tujuannya. Etos kerja merupakan hal yang utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan karakter yang dapat menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut juga berasal dari buah ketekunan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan seseorang menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transedensi yang bersifat melampaui ruang gerak seseorang yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja.

Sedangkan komitmen organisasi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja, sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan

pekerjaan. 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.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:3) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta”. Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan prospektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya. Masing-masing pihak dalam memberikan istilah diwarnai oleh latar belakang pekerjaan mereka meskipun pada kenyataannya bahwa istilah tersebut memiliki perbedaan makna.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:5) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) “SDM merupakan terjemahan dari *“human resources”*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *“manpower management”*. Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

2.1.2. 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.

2.1.3. 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 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).

2.1.4. Etos Kerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu diantaranya setiap orang yang ada dalam organisasi harus memiliki etos kerja. Menurut Ginting (2016:2) definisi etos kerja dalam *Oxford Dictionaries*, etos (*ethos*) adalah “*The characteristic spirit “of” a culture, era, or community as manifested in its attitudes and aspirations* (semangat yang bersifat khas dari sebuah budaya, era, atau komunitas yang diwujudkan dalam etika dan sikap).

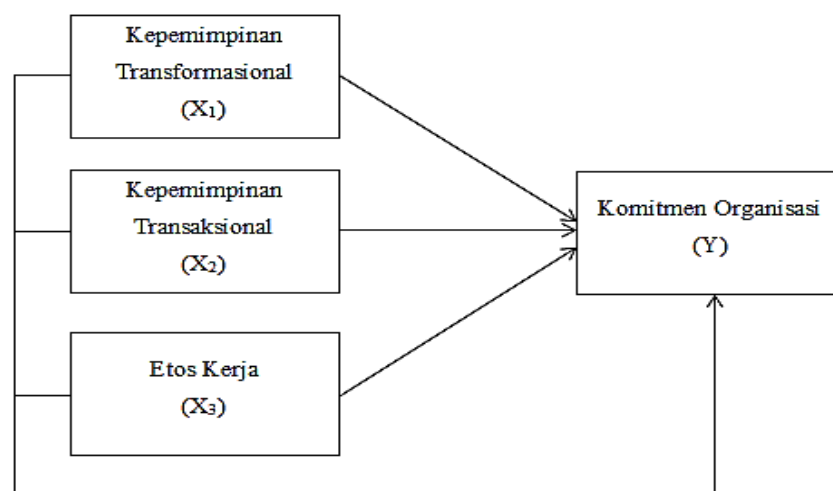
2.1.5. Komitmen Organisasi

Menurut Suryaman (2016) “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.

2.2. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2016: 60) “Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Gambar 2.3.
Skematik Kerangka Pikir



Sumber: Data diolah penulis (2019).

2.3. Hipotesis

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.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Menurut Neolaka (2014:2) “Metode adalah suatu prosedur atau cara mengetahui sesuatu dan mempunyai langkah yang sistematis”.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Akindo Karya Gemilang sebanyak 119 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. 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 sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) “*Proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan apabila populasinya memiliki anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Bahri (2018) “Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian”. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien dan cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar serta letak geografisnya terpencar atau luas.

3.4. Teknik Analisis Data

penelitian ini melihat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asosiatif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji signifikan t dan uji F) dan uji koefisien determinasi.

4. Analisis Dan Pembahasan

4.1. Analisis

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:36) “Metode analisis asosiatif adalah suatu metode yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas keseluruhan data dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Selanjutnya, kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan 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 *reliable*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.1.
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	5	0,717	<i>Reliable</i>
Kepemimpinan Transaksional (X_2)	3	0,657	<i>Reliable</i>
Etos Kerja (X_3)	9	0,808	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi (Y)	7	0,779	<i>Reliable</i>

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

4.2. Pembahasan

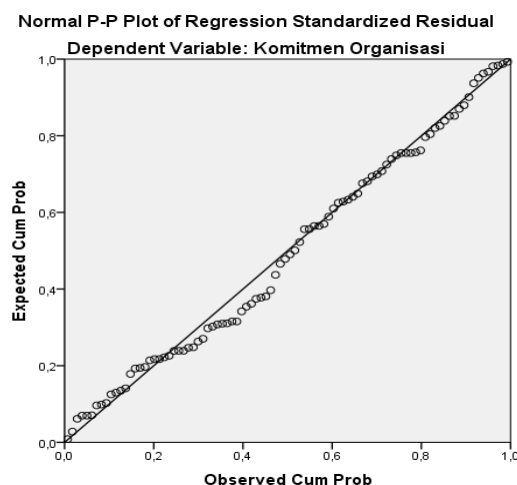
4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut:

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan. Pengujian ini dapat dilihat dengan berbentuk normal grafik P-P Plot.

Gambar 4.1.
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-P Plot



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

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11.
Hasil Uji Multikolinieritas
VIF dan Tolerance

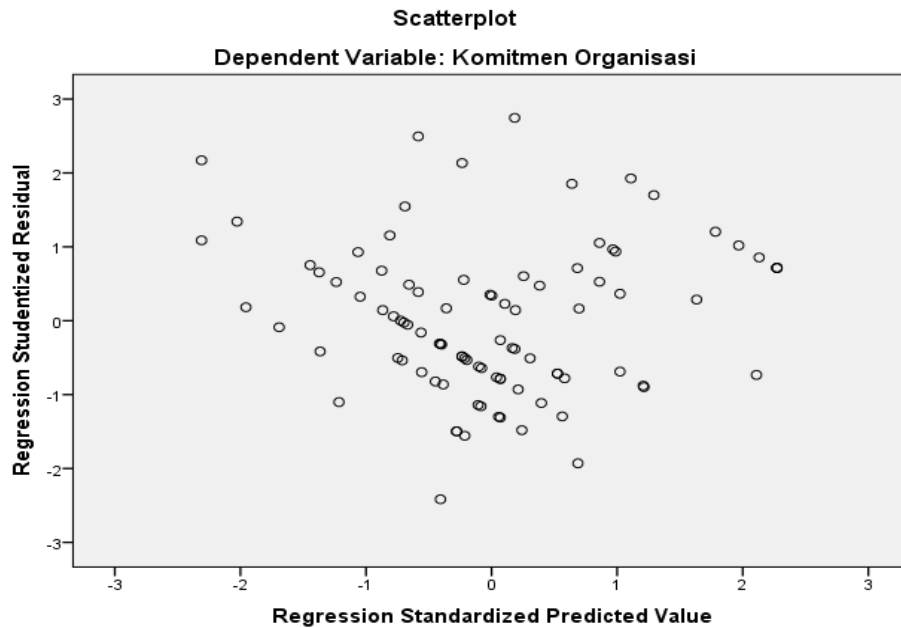
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	,547	1,828
Kepemimpinan Transaksional (X_2)	,458	2,184
Etos Kerja (X_3)	,608	1,644
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi(Y)		

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

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) “Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Berdasarkan gambar 4.2. terdapat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi komitmen organisasi berdasarkan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan etos kerja.

Gambar 4.2.
Hasil Uji Heterokedastisitas



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

4.2.2. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda didapat sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Analisis Regresi Berganda
Constant	12,808
Kepemimpinan Transformasional	0,268
Kepemimpinan Transaksional	0,015
Etos Kerja	0,309

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

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,808 + 0,268X_1 + 0,015X_2 + 0,309X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12,808 artinya jika kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, etos kerja nilainya adalah 0, maka komitmen organisasi nilainya adalah 12,81%.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,268 menyatakan bahwa jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,268 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap.

3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,015 menyatakan bahwa jika kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,015 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap.
4. Koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,309 menyatakan bahwa jika etos kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,309 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap.

4.2.3. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2009:144) “Korelasi berganda (R), yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen”. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilainya mendekati 1, maka hubungan semakin erat. Sebaliknya jika mendekati 0, maka hubungan semakin lemah. Menurut Priyatno (2009:144) “Koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,484	1,92103
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

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

Dari tabel diketahui nilai R = 0,708 maka nilai tersebut menggambarkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan etos kerja terhadap komitmen organisasi. Sedangkan untuk koefisien penentu atau koefisien determinasi dilihat dari angka pada *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0,484, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan etos kerja dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 48,4% terhadap variabel komitmen organisasi, sedangkan sisanya (100% - 48,4% = 51,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2.4. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menentukan t tabel dengan jumlah sampel (n) = 92; jumlah variabel (k) = 4; taraf signifikan $\alpha = 0,05$; $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 92 - 4 = 88$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98729.

Tabel 4.5.
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig.	Keputusan
Constant	1,98729	7,196	0,000	-
Kepemimpinan Transformasional	1,98729	2,813	0,006	Ho ditolak
Kepemimpinan Transaksional	1,98729	0,093	0,926	Ho diterima
Etos Kerja	1,98729	5,301	0,000	Ho ditolak

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

Berdasarkan tabel 4.5. dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi (Y), variabel kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dan variabel etos kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

4.2.5. Uji F (Simultan)

Menurut Bahri (2018:192) “Uji statistik F digunakan untuk pengujian hipotesis semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat dan juga untuk menentukan model kelayakan model regresi”. Nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk F tabel dengan jumlah sampel (n) = 92; jumlah variabel (k) = 4; taraf signifikan $\alpha = 0,05$; $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 92 - 4 = 88$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,71.

Tabel 4.6.
Hasil Uji F (Simultan)

df1	df2	F _{tabel}	F _{hitung}	Sig.	Keputusan
3	88	2,71	29,508	0,000	Ho ditolak

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

Berdasarkan tabel 4.6. menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 29,508 > F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai signifikan (0,000) < taraf signifikan 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi (Y). Artinya variabel kepemimpinan transformasional (X_1), kepemimpinan transaksional (X_2), dan variabel etos kerja (X_3) secara bersama sama berpengaruh simultan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

- Hasil dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t hitung sebesar 2,813 dimana nilai 2,813 > 1,98729 dan nilai signifikan 0,006 dimana nilai 0,006 < 0,05 sehingga H_{a1} diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi (Y).
- Hasil dari variabel kepemimpinan transaksional (X_2) 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_{o2} ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
- Hasil dari variabel etos kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t hitung sebesar 5,301 dimana nilai 5,301 > 1,98729 dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai 0,000 < 0,05 sehingga H_{a3} diterima. Hal

tersebut menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

4. Hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional (X_1), kepemimpinan transaksional (X_2) dan etos kerja (X_3) 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 $(0,000) < \alpha$ signifikan $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi (Y). Artinya variabel kepemimpinan transformasional (X_1), kepemimpinan transaksional (X_2), dan variabel etos kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Kuatnya hubungan antara kepemimpinan transformasional (X_1), kepemimpinan transaksional (X_2) dan etos kerja (X_3) dengan komitmen organisasi (Y) diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar $0,708$ (tingkat hubungan kuat) sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar $0,484$ menyatakan bahwa komitmen organisasi (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan transformasional (X_1), kepemimpinan transaksional (X_2) dan etos kerja (X_3) sebesar $48,4\%$ sedangkan sisanya $51,6\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

5.2. Saran

1. Dalam upaya peningkatan kepemimpinan transformasional maka dapat dilihat bahwa pemimpin harus lebih mendekatkan 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

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Anastasia, Tania dan M Sutanto, Eddy. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. AGORA Vol.1No.3. Surabaya.
- Anggito, Albi dan Setiawan, Johan. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit CV Jejak. Sukabumi.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi I. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press. New York.
- Bass, B. M. dan Avolio, B. J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage, Thousand Oaks.
- _____. 1997. *Transformational Leadership and Organizational Culture*. PAQ, Spring.
- Bertens, K. 2007. *Etika*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Chester, I Barnard. 2003. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Pustaka Raya. Jakarta.
- Coetzee, M., Schreuder, D., dan Tladinyane, R. 2007. "Career anchors and its relation to organisational commitment." *Southern African Business Review*, 11(1), 65-86.
- Creswell, John W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Denzin, N. K. dan Lincoln, Y. S. 1994. *Handbook Qualitative Research*, (pp. 500-529). Sage Publications. New Delhi.
- Dessler, Gary. 1979. *Human Behavior: Improving Performance at Work*. Virginia: Reston Publishing Company, Inc.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks. Jakarta.
- Fauzi dan Irviani, Rita. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi Revisi. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Penerbit Mediatera. Kebumen.
- Fitrah, Muh dan Luthfiyah. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Cetakan Pertama. Penerbit CV Jejak. Sukabumi.
- Furhan, Arief. 2005. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan (Terjemahan)*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- 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.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang, Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Marczyk, Geoffrey, David Dematteo, dan David Festinger. 2005. *Essentials of Research Design and Methodology*. John Willey dan Sons, Inc.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Satu. Edisi Indonesia. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mauliza, Putri, Rusli Yusuf dan T. Roli Ilhamsyah. 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.

- Meyer, John P. Dan Natalie J. Allen. 2001. *"A three Component Conceptualization of Organizational Commitment."* Human Resource Management Review, Vol. 1. Number 1, 1991, p 61-89.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Pengantar Teori: Pengembangan SDM*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- _____. 2003. *Budaya Organisasi*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- 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.
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Odumeru, James A. dan Ifeanyi, George Ogbonna. 2013. *Transformational vs Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. International Review of Management and Business Research*, 2. pp: 1-7.
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Penerbit Mediakom. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. Prentice-Hall International, Inc.
- 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.
- Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sanusi, Anwar 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL; Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Rogers. 2010. *Research Method for Business, A Skill Building Approach*. Edisi Kelima. John Willey dan Sons Ltd. West Sussex, UK.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Penerbit Institut Darma Mahardika. Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Sudiro, Ahmad. 2018. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Penerbit Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yrama Widya. Bandung.
- Suryaman. 2016. *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota can Kabupaten Serang."* Proposal Disertasi. PPs UPI YAI. Jakarta.
- 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.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit PT Indeks. Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketujuh. Penerbit Raja Grafindo. Depok.