

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Geni Jelang Ramadhan, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

genijr3@gmail.com, abahdar@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract—The company's success in achieving its goals is supported by factors within the company, one of which can be supported by transformational leadership and employee motivation. Transformational leadership is a leader who inspires his followers to set aside their personal interests for the good of the organization and is able to have a tremendous influence on his followers. Employees must have high motivation, where motivation is the enthusiasm or impetus in a person to carry out certain activities in order to achieve a goal and can have a positive effect on work. This study aims to determine and analyze the effect of transformational leadership and work motivation on employee commitment at CV. Raielang. The research method used is descriptive research and verification research by operating calculations using the IBM SPSS 23 program. Respondents in this study were employees at CV. Raielang, amounting to 40 people, using saturated sampling technique. The variables studied in this study are Transformational Leadership (X1) and Work Motivation (X2) while the related variables are Employee Commitment (Y). The results of this study concluded that Transformational Leadership has a positive and significant effect on Employee Commitment, amounting to 63.6%. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Commitment, amounting to 26.0%. The conclusion of this study is that there is an influence between Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Commitment at CV. Raielang.

Keywords—Employee Commitment, Transformational Leadership, Work Motivation.

Abstrak—Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditunjang oleh faktor-faktor dalam perusahaan, salah satunya dapat ditunjang dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada karyawan. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Karyawan harus memiliki motivasi tinggi, dimana motivasi merupakan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan dan dapat berpengaruh positif dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap terhadap komitmen karyawan pada CV. Raielang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dengan mengoperasikan perhitungan menggunakan program IBM SPSS 23. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada CV. Raielang yang berjumlah 40 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan

sampel jenuh. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan variabel terkaitnya adalah Komitmen Karyawan (Y). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan yaitu sebesar 63,6%. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan yaitu sebesar 26,0%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pada CV. Raielang.

Kata Kunci—Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam persaingan global saat ini. Daya saing organisasi sepenuhnya tergantung dari kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia yang dihasilkan. Sumber daya manusia merupakan aset penting karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup pada perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya mulai dari pengolaan SDM dengan cara memaksimalkan kinerja karyawan serta meningkatkan komitmen yang tinggi kepada karyawan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi komitmen karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula dalam meningkatkan kinerja karyawannya sehingga makin efektif dan efisien dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2015:47) mengemukakan bahwa Komitmen organisasional adalah tingkat di mana seseorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut.

Seorang pemimpin yang baik harus mampu harus mampu menentukan gaya kepemimpinan apa yang tepat pada perusahaannya. Karena gaya kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting terhadap kondisi kerja di dalam suatu perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada suatu perusahaan yaitu kepemimpinan transformasional. Menurut Indra Kharis (2015) Kepemimpinan transformasional adalah tipe

pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang besar.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen suatu perusahaan ialah motivasi kerja pada perusahaan tersebut. Dimana motivasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi untuk bertindak maupun melakukan suatu hal, menurut Stephen P. Robbins (2015:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen yang tinggi juga pada dirinya, dan sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang sehingga kinerja menurun.

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah CV. Raielang. Dimana CV. Raielang ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, dimana para pemimpin selalu membimbing dan mengarahkan bawahannya dan memberikan pelatihan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal, pemimpin selalu menjaga hubungan yang baik dengan bawahannya dan selalu memperlakukan seluruh bawahannya dengan adil, selain itu pemimpin selalu mengedepankan kepentingan bersama dibanding dengan kepentingan pribadi.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya masalah yang ditemukan di lapangan. Penelitian pada CV. Raielang diperoleh informasi atau data yang menyatakan bahwa karyawan masih bermasalah terhadap absensi yang diberlakukan oleh perusahaan. Dimana masih banyaknya para karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebagai contoh, seringnya karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal. Pelanggaran tersebut tentunya dapat memberikan pengaruh pada penurunan kinerja karena bila seseorang sering datang terlambat dan pulang dari tempat kerja lebih awal, maka akan mengurangi waktu untuk melakukan pekerjaan. Berikut ini adalah tabel absensi karyawan tahun 2020.

TABEL 1. DATA ABSENSI KARYAWAN CV. RAIELANG BULAN JANUARI S/D JUNI TAHUN 2020

Bulan	Jumlah Karyawan		Karyawan datang terlambat		Karyawan pulang cepat	
	40	100%	15	37,5%	10	25%
Januari	40	100%	15	37,5%	10	25%
Februari	40	100%	8	20%	9	22,5%
Maret	40	100%	10	25%	9	22,5%
April	40	100%	8	20%	9	22,5%
Mei	40	100%	8	20%	18	45%
Juni	40	100%	14	35%	26	65%

Sumber: Bagian SDM CV. Raielang

Data di atas, merupakan data keterlambatan karyawan yang berada diluar batas toleransi keterlambatan. Berdasarkan wawancara dengan Pemilik Perusahaan menjelaskan bahwa masih rendahnya komitmen karyawan pada perusahaannya dapat dibuktikan dari hasil data keterlambatan di atas, dimana batas toleransi keterlambatan karyawan yaitu 5 (lima) menit setelah jam kerja dimulai atau pukul 08.00 WIB. Karyawan yang datang sebelum batas waktu toleransi keterlambatan dinyatakan tidak terlambat. Karyawan mulai bekerja setelah waktu toleransi keterlambatan sampai batas waktu yang ditentukan atau pukul 16.30 WIB. Dalam hal ini, persiapan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sudah terhitung dalam jam kerja karena untuk karyawan staff tidak membutuhkan persiapan kerja yang begitu lama. Untuk batas waktu selesai bekerja yaitu pukul 16.30 WIB. Semua karyawan diperbolehkan meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai. Apabila karyawan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai akan tercatat dalam absensi sebagai karyawan yang pulang cepat kecuali dengan ijin tertentu. Berdasarkan data absensi di atas, meningkatnya jumlah karyawan yang terlambat dan karyawan yang pulang cepat dari karyawan CV. Raielang, dengan data di atas dapat dilihat rendahnya tingkat kehadiran karyawan di perusahaan, dimana tingkat kehadiran karyawan merupakan indikator dari komitmen. Peningkatan komitmen organisasi terhadap karyawan harus dilakukan karena komitmen organisasilah yang membawa karyawan menuju kinerja terbaiknya.

Berdasarkan data absensi dari bulan januari hingga juni, dimana data tersebut menunjukkan tingginya jumlah karyawan yang terlambat dan karyawan yang pulang cepat. Menurut pemilik perusahaan hal tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut belum optimal sehingga masih terdapat pelanggaran dalam hal absensi dikarenakan kurang patuhnya terhadap aturan dan arahan yang diberikan pemimpin. Dalam hal ini pengaruh kepemimpinan masih belum dapat dirasakan oleh karyawan sehingga banyak karyawan yang masih seenaknya sendiri.

Berdasarkan data absensi di atas juga mengidentifikasi masih rendahnya motivasi pada perusahaan tersebut, dimana motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan Menurut Stephen P. Robbins (2015:127). Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan bermasalah dan melanggar absensi yang sudah ditetapkan perusahaan. Data absensi di atas menunjukkan kondisi terbalik yaitu, tingginya jumlah karyawan yang terlambat dan karyawan yang pulang cepat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya motivasi kerja yang kurang dari karyawan CV. Raielang.

Hal tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan (studi kasus pada karyawan CV. Raielang)"

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis akan meneliti agar tujuan dalam pembahasannya dapat lebih mendalam dan terinci. Sehingga penulis merumuskan beberapa hal yang menjadi tujuan penulisan dalam penelitian ini.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional pada CV. Raielang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja pada CV. Raielang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana komitmen pada CV. Raielang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan pada CV. Raielang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada CV. Raielang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan CV. Raielang

II. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Unit analisis penelitian ini merupakan karyawan CV. Raielang sebanyak 40 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus yang artinya menggunakan seluruh populasi yang ada, karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi kasus maka tidak menggunakan sampel atau sampling. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu 40 karyawan di CV. Raielang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket yang dibagikan langsung kepada responden.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu komitmen karyawan (Y) dan dua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2).

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Analisis Deskriptif

TABEL 2. HASIL REKAPITULASI ANALISIS DESKRIPTIF

No	Variabel	Mean	Kategori
1.	Kepemimpinan Transformasional	4,5	Baik
2.	Motivasi Kerja	4,6	Baik
3.	Komitmen Karyawan	4,6	Baik

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2. Menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan transformasional termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata yang diperoleh sebesar 4,5. Hal tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh CV. Raielang mendapatkan respon positif karena dinilai memiliki kontribusi yang baik atau tinggi dalam meningkatkan komitmen karyawan. Hasil rekapitulasi variabel motivasi kerja mendapatkan rata-rata skor sebesar 4,6. Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi karyawan pada perusahaan tersebut dala kategori baik. Hasil rekapitulasi variabel komitmen karyawan rata-rata skor tanggapan karyawan sebesar 4,6. Hal tersebut menyatakan bahwa komitmen karyawan dalam kategori baik.

B. Analisis Verifikatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 3. HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1.(Constant)	3.782	3.498			1.081	.287
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.756	.099	.684		7.629	.000
Motivasi Kerja (X2)	.396	.117	.304		3.387	.002

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan data di atas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.782 + 0,756X_1 + 0,396X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3.782 menyatakan jika kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka komitmen karyawan akan bernilai sebesar 3.782.
2. Nilai variabel X1 yaitu kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi sebesar 0,756 artinya jika kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan, sementara motivasi kerja konstan, maka komitmen karyawan akan meningkat sebesar 0,756.
3. Nilai variabel X2 yaitu motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,396 artinya jika motivasi kerja mengalami peningkatan, sementara kepemimpinan transformasional konstan, maka komitmen karyawan akan meningkat sebesar 0,396.

2. Analisis Korelasi Berganda

TABEL 4. NILAI KOEFISIEN KORELASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.891	1.65903
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformatasional (X1)				

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel4 interpretasi koefisien korelasi yang disajikan di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0.947 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

C. Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi Simultan

TABEL 5. NILAI KOEFISIEN DETERMINASI SIMULTAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.891	1.65903
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformatasional (X1)				
b. Dependent Variable: Komitmen Karyawan (Y)				

Sumber : Data diolah (2021)

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,947)^2 \times 100\% \\
 &= 89,6\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 89,6% yang menunjukkan arti bahwa Kepemimpinan Transformatasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 89,6% terhadap Komitmen Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 10,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Koefisien Determinasi Secara Parsial

TABEL 6. NILAI KOEFISIEN DETERMINASI SECARA PARSIAL

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
	B	Std. Error		Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	3.782	3.498				
Kepemimpinan Transformatasional (X1)	.756	.099	.684	.930	.782	.404
Motivasi Kerja (X2)	.396	.117	.304	.856	.486	.179

Sumber : Data diolah (2021)

1. Variabel X1= 0,684 x 0,930= 0,636 = 63,6%
2. Variabel X2= 0,304 x 0,856= 0,260= 26,0%
3. Total Pengaruh = 0,896 = 89,6%

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformatasional (X1)

memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,636 atau 63,6% terhadap komitmen organisasi (Y), dan motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,260 atau 26,0% terhadap komitmen organisasi (Y). Sehingga peneliti sampai pada pemahaman bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi keputusan pembelian adalah kepemimpinan transformatasional dengan besaran pengaruh sebesar 63,6%.

D. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan adalah suatu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama atau simultan variabel bebas atau (independen) berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Maka dilakukan pengujian hipotesis simultan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1. H0 : $\beta_1, \beta_2 = 0$, artinya secara simultan Kepemimpinan Transformatasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y).
2. Ha : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan Kepemimpinan Transformatasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y).
3. Taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Dengan riteria Pengujian : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H0 ditolak, Ha diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima, Ha ditolak.

TABEL 7. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA SIMULTAN

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	880.537	2	440.268	159.959	.000 ^b
	Residual	101.838	37	2.752		
	Total	982.375	39			
a. Dependent Variable: Komitmen (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformatasional (X1)						

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 7 di atas diketahui nilai Fhitung sebesar 159,959 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 2$ dan $v_2 = 37$ ($n - (k+1)$), maka di dapat Ftabel 3,24. Dikarenakan nilai Fhitung > Ftabel (159,959 > 3,24) maka hipotesis diterima, artinya Kepemimpinan Transformatasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)

Pengujian hipotesis parsial (uji T) dilakukan untuk membuktikan apakah kepemimpinan transformatasional dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan menggunakan

program aplikasi SPSS diperoleh hasil pengujian parsial sebagai berikut :

TABEL 8. PENGUJIAN HIPOTESIS PARSIAL (UII-T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.782	3.498		1.081	.287
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.756	.099	.684	7.629	.000
Motivasi Kerja (X2)	.396	.117	.304	3.387	.002

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber: Data diolah (2021)

Hipotesis statistik secara parsial yang akan diuji dalam penelitian ini :

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)
 $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y);
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y).
2. Motivasi Kerja (X2)
 $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y);
 $H_2 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y).

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = $(n - k - 1) = 40 - 2 - 1 = 37$ didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,026.

Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel 4.27. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (t hitung) adalah sebesar 7,629 dengan t tabel sebesar 2,026, signifikansi variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel terkait yaitu komitmen karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $0,000 <$ $0,05$ artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan atau H_1 diterima dan H_2 ditolak.

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah (t hitung) sebesar 3,387 dengan t tabel 2,026, signifikansi variabel motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan sebesar 0,002 atau lebih kecil

dari nilai α 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $0,002 <$ $0,05$ artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan atau H_1 diterima dan H_2 ditolak.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan (studi kasus pada karyawan CV. Raielang), ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Tingkat kepemimpinan transformasional yang telah dijalankan oleh CV. Raielang berkategori baik, artinya kepemimpinan transformasional yang diselenggarakan telah sesuai dengan kondisi karyawan yang ada di perusahaan untuk meningkatkan komitmen sehingga kinerja karyawan semakin baik. Salah satu dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi Stimulasi Intelektual dan Pertimbangan Individual dengan nilai keduanya yaitu 4,6, berkategori baik.

Tingkat motivasi kerja yang dimiliki CV. Raielang berkategori baik, artinya karyawan telah memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugas serta pekerjaannya. Salah satu dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi Kebutuhan sosial dengan nilai 4,7, berkategori baik.

Tingkat komitmen karyawan CV. Raielang berkategori baik, artinya karyawan telah memiliki komitmen yang baik bagi perusahaan. Dengan semua dimensi memiliki skor yang sama, dimensi tersebut yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif dengan nilai 4,6, berkategori baik.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan CV. Raielang. Hal ini ditunjukkan oleh variabel kepemimpinan transformasional seperti pada Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual maka dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja yang berkategori baik seperti pada Kebutuhan sosial, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri, maka dengan hal tersebut dapat menumbuhkan dan meningkatkan komitmen karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan dan parsial, variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen karyawan (Y). Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen karyawan (Y). Sedangkan pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (parsial) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan (studi kasus pada karyawan

CV. Raielang), maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

Kepada pihak pemimpin CV. Raielang untuk selalu berupaya meningkatkan komitmen karyawan melalui motivasi kerja dan cara-cara yang bisa membuat nyaman para karyawan, seperti memberikan inspirasi, pemberian bonus, kondisi kerja.

Kepada karyawan CV. Raielang untuk selalu :

Meningkatkan kesediaan untuk terlibat dalam aktifitas perusahaan. Meningkatkan kedisiplinan, baik disiplin waktu maupun disiplin dalam penyelesaian tugas. Memprioritaskan kepentingan bersama dan mengesampingkan kepentingan pribadi demi kemajuan perusahaan. Meningkatkan kerja sama dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas. Meningkatkan kepercayaan terhadap tujuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Avolio, B. J., Zhu, Koh W and Bhatia. 2006. Transformasional Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Bussiness Studies*, Vol. 5, No. 2, pp. 113-128
- [2] Bass, B.M., dan Avolio. (1997). "Does The Transactional Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries". *Journal American Psychologist*, 52: 130-139
- [3] Bass dan Avolio. 1990. Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Taining* 14 (5), 21-27
- [4] Karis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.3 No.1 Maret 2015*.
- [5] Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- [7] Robbins, Stephen., and Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. 2015. *Manajemen Ed.10*. Jakarta: Erlangga
- [9] Siagian, Sondang. P. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [10] Siagian, Sondang. P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* . Jakarta: Rineka Cipta.
- [11] Durianto, Darmadi dan C. Liana. 2001. *Analisis Efektifitas Iklan Televisi Softener Soft & Fresh di Jakarta dan Sekitarnya dengan Menggunakan Consumer Decision Model*. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*. Volume IV Nomor
- [12] Darmawati, Hani. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 36-41