

Impact Of Transformational Leadership Style And Work Motivation On Organizational Commitment In PT. East Infinita Indonesia Duri

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. East Infinita Indonesia Duri

Ivan Sebastian^{1*}, Seno Andri²

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau^{1,2}

ivan.sebastian6031@student.unri.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of transformational leadership style and work motivation on organizational commitment in employees of PT. East Infinita Indonesia Duri. This research has 72 respondents which is total of all employees at PT. East Infinita Indonesia Duri. This research uses census sampling technique or Total Sampling. This research uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterosdacticity test, multiple linear regression, t test, f test, and determination coefficient test (R2). The results of this study indicate that transformational leadership style and work motivation have a significant and positive effect on morale in employees of PT. East Infinita Indonesia Duri.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Organizational Commitment

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. East Infinita Indonesia Duri. Penelitian ini memiliki 72 responden yang merupakan total karyawan pada PT. East Infinita Indonesia Duri. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan Sampel Sensus atau Sampling Total. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT East Infinita Indonesia Duri.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Komitmen adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Steers, 1985). Komitmen organisasi juga mencerminkan keinginan karyawan untuk tetap berada pada organisasi dan berkontribusi secara aktif. Komitmen organisasi akan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Yavuz, 2010). Jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover* (Mathie dan Zajac dalam Wijaya, 2010) Organisasi perlu mampu membangun komitmen organisasi yang kuat sebagai strategi untuk menjaga karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Mowday mengatakan komitmen organisasi menunjukkan kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Robinson, et al., (1996) dalam Sugianto et al., 2012)

Gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan PT. East Infinita Indonesia Duri kepada para karyawan yaitu dengan membentuk komunikasi yang baik antara

pimpinan dengan karyawan seperti menanyakan bagaimana perkembangan pekerjaan yang dilaksanakan setiap *meeting* pagi hari serta pemantauan pengerjaan *unit* yang sedang dikerjakan. Pimpinan memberikan contoh lain seperti datang tepat waktu setiap hari, serta menyapa karyawan ketika berjumpa. Selain itu, pimpinan mengajak karyawan untuk berdiskusi untuk pemecahan masalah sehingga karyawan dapat berbagi ide-ide mereka serta mendorong kreativitas setiap karyawan.

Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, dimana pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utarayana & Adnyani (2020) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, dimana semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dalam suatu perusahaan. Motivasi yang ada pada seseorang memotivasi mereka untuk berperilaku dengan cara yang akan mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Organisasi harus mampu memotivasi karyawannya untuk menguasai pekerjaan mereka dengan baik sesuai dengan arahan supervisi dengan fokus pada hasil akhir. Motivasi menurut Sutrisno (2014) merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oupen & Yudana (2020) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru SD Gugus III Kecamatan Buleleng.

Dengan kesadaran akan peran sumber daya manusia serta pentingnya komitmen organisasi dalam keberlangsungan perusahaan, PT. East Infinita Indonesia memperhatikan sumber daya manusianya yang bergerak dibidang kontraktor yang berfokus pada bidang jasa servis, perbaikan, kalibrasi *valve* pipa dan instrumentasi. PT. East Infinita Indonesia berdiri sejak 10 Maret 2008, yang berasal dari Balikpapan, Kalimantan Timur. PT East Infinita Indonesia juga merupakan perusahaan yang bermitra dengan PT Pertamina Hulu Rokan. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik serta tepat waktu, perusahaan perlu mendorong karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta meningkatkan komitmen organisasi melalui gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Kurangnya komitmen organisasi ini akan berdampak negatif pada produktivitas, kualitas pekerjaan, dan loyalitas terhadap perusahaan serta terhambatnya proses pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah data jumlah karyawan yang keluar dan masuk dari PT. East Infinita Indonesia Duri.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Yang Keluar Dari PT. East Infinita Indonesia Duri

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan		Jumlah Akhir Karyawan	Persentase
		Masuk	Keluar		
2018	92	1	3	90	3,29%
2019	90	2	1	91	1,1%
2020	91	0	9	82	10,4%
2021	82	0	8	74	10,25%
2022	74	1	3	72	4,1%

Sumber: PT. East Infinita Indonesia Duri, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas, jumlah karyawan yang keluar dari PT. East Infinita Indonesia Duri dari tahun 2018 hingga 2022, setiap tahunnya karyawan yang keluar 1 hingga 9 orang. Pada 2018 mengalami penurunan sebanyak 3,29%, pada tahun 2019 menunjukkan penurunan

sebanyak 1,1%, pada tahun 2020 menunjukkan penurunan sebanyak 10,4% dan tertinggi dari tahun 2018 hingga 2022, pada tahun 2021 menunjukkan penurunan 10,25%, dan pada tahun 2022 dengan penurunan 4,1%

Dari tabel ini dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. East Infinita Indonesia Duri mengalami penurunan komitmen organisasi. Berdasarkan data tersebut dapat diindikasikan bahwa masih kurangnya komitmen organisasi yang ditinjau dari persentase *turnover* pada PT. East Infinita Indonesia Duri.

Tabel 2. Data Absensi (sakit, izin, alpha) PT. East Infinita Indonesia Duri pada tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi		
			Sakit	Izin	Alpha
1	2018	92	5	6	2
2	2019	90	8	9	3
3	2020	91	10	12	1
4	2021	82	3	5	6
5	2022	74	1	8	4

Sumber: PT. East Infinita Indonesia Duri, 2023

Pada tabel 2 menunjukkan absensi karyawan pada PT. East Infinita Indonesia Duri pada tahun 2018 sampai 2022. Pada tahun 2018 jumlah karyawan PT. East Infinita Indonesia Duri berjumlah 92 orang dengan absensi sakit 5 orang, izin 6 orang, dan alpha 2 orang. Kemudian pada tahun 2019 jumlah karyawan PT. East Infinita Indonesia Duri berjumlah 90 orang dengan absensi 8 orang, izin 9 orang, dan alpha 3 orang. Kemudian pada 2020 jumlah karyawan PT. East Infinita Indonesia Duri berjumlah 91 orang dengan absensi sakit 10 orang, izin 10 orang, dan alpha 1 orang. Kemudian pada 2021 jumlah karyawan PT. East Infinita Indonesia Duri berjumlah 82 orang dengan absensi sakit 3 orang, izin 5 orang, dan alpha 6 orang. Dan pada 2022 jumlah karyawan PT. East Infinita Indonesia Duri berjumlah 74 orang dengan absensi sakit 1 orang, izin 8 orang, dan alpha 4 orang.

Dari tabel ini dapat dilihat bahwa tingginya angka absensi karyawan pada PT. East Infinita Indonesia Duri menunjukkan kurangnya komitmen organisasi para karyawan yang ditinjau dari data absensi karyawan PT. East Infinita Indonesia Duri.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana para pegawai merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan dengan adil. Pemimpin yang memperlihatkan kepedulian dan perhatian terhadap kebutuhan serta aspirasi individu dalam timnya menciptakan rasa keterikatan yang lebih kuat antara pegawai dan organisasi. Rivai (2004) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang berfokus pada karyawan, memberikan dukungan, dan menginspirasi akan berperan penting dalam membentuk tingkat komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik, memperlihatkan kepedulian, dan

memberikan pengakuan terhadap kontribusi pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen organisasi terhadap organisasi.

Terdapat hasil penelitian yang dilakukan Liany (2020) bahwa gaya kepemimpinan mampu meningkatkan komitmen organisasi serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Putra (2019) juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

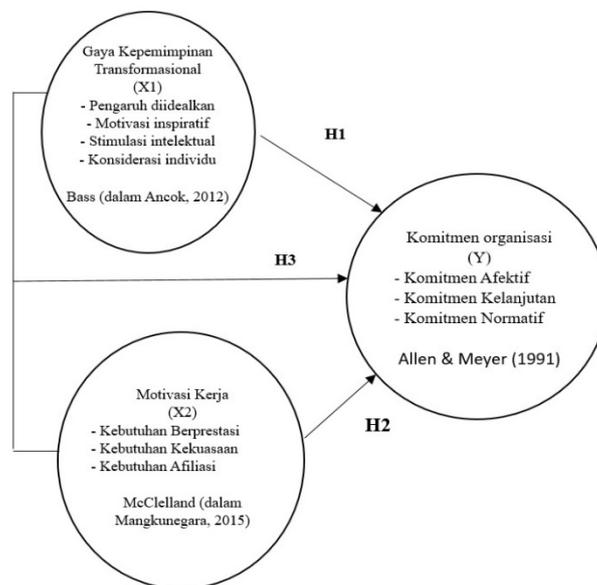
Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen organisasi

Motivasi kerja yang tinggi berfungsi sebagai pendorong internal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Pegawai yang merasa terdorong untuk mencapai kesuksesan dan memiliki ambisi yang tinggi akan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Motivasi kerja yang tinggi juga berperan dalam mempertahankan tingkat energi dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari, bahkan dalam menghadapi tantangan dan hambatan. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap nilai dan arti dari pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika pegawai merasa terpanggil dan terinspirasi oleh tujuan organisasi, mereka akan lebih cenderung untuk mengembangkan komitmen yang dalam terhadap perusahaan. Hal ini didukung teori menurut Feriyanto & Triana (2015) yang mengatakan motivasi kerja adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri.

Terdapat hasil penelitian yang dilakukan Utarayana & Adnyani (2020) yang mengatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi serta memiliki positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Oupen & Yudana (2020) juga menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula komitmen yang dihasilkan oleh pegawai. Dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki maka semakin rendah pula komitmen yang dihasilkan.

Kerangka Berpikir

Berikut ini digambarkan model kerangka berpikir pengaruh antar variabel penelitian. Kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang tersaji pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil literatur mengenai variabel-variabel yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. East Infinita Indonesia Duri.

H2: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. East Infinita Indonesia Duri.

H3: Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. East Infinita Indonesia Duri.

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. East Infinita Indonesia Duri yang dinilai mampu memberi tanggapan terhadap penelitian. Adapun jumlah karyawan pada tahun 2023 sebanyak 72 orang.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan menggunakan teknik *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PT. East Infinita Indonesia Duri yang berjumlah 72 orang.

Operasional Variabel

Tabel 3. Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Bass (dalam Ancok, 2012)	Pengaruh diidealkan	Pemimpin menumbuhkan rasa hormat Pemimpin menjadi contoh/ <i>role model</i> yang baik bagi pegawai
		Motivasi inspiratif	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri pegawai Pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai
		Stimulasi intelektual	Pemimpin mendorong pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan baru Pemimpin mendorong pegawai untuk memecahkan masalah dengan alasan logis
		Konsiderasi individu	Pemimpin meningkatkan pengembangan diri pegawai Pemimpin mendengarkan keluhan individu
2	Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan Berprestasi	Keinginan untuk menerima tanggung jawab lebih besar

	McClelland (dalam Mangkunegara, 2015)		Keinginan untuk mencapai kesuksesan
		Kebutuhan Kekuasaan	Keinginan untuk mempengaruhi orang lain Ingin mendorong pencapaian prestasi
		Kebutuhan Afiliasi	Ingin menjalin kerjasama dengan orang lain Adanya sikap ingin menjalin keakraban dan keramahan dengan orang lain
3	Komitmen Organisasi (Y) Allen & Meyer (1991)	Komitmen Afektif	Senang menghabiskan sisa karir pada perusahaan Bangga menjadi bagian perusahaan
		Komitmen Kelanjutan	Merasa ingin tetap bekerja pada perusahaan Merasa berkewajiban terhadap kepentingan perusahaan
		Komitmen Normatif	Ingin tetap bertahan pada perusahaan Peduli dengan kepentingan perusahaan

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) layak untuk mengukur apa yang diinginkan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. reliabilitas adalah suatu tes yang merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa skor-skor yang diperoleh seseorang itu akan menjadi sama jika orang itu diperiksa ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda (Suryani & Hendryadi, 2015).

Uji Asumsi Klasik

Ringkasan asumsi klasik ini mencakup tiga uji yang penting dalam analisis regresi. Pertama, uji analisis klasik normalitas bertujuan untuk menilai apakah data berdistribusi secara normal, yang merupakan asumsi penting dalam statistik inferensial. Metode yang umum digunakan adalah One Sample Kolmogorov Smirnov, di mana nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Kedua, uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini penting karena multikolinearitas dapat mengganggu interpretasi hasil regresi. Pengujian menggunakan nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan nilai cut off umumnya adalah 0,10 untuk toleransi atau lebih dari 1 untuk VIF. Terakhir, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah varian residual dalam regresi tidak konstan, yang dapat mempengaruhi akurasi hasil penelitian. Beberapa metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas meliputi uji

grafik plot, uji glejser, dan uji white. Asumsi-asumsi ini penting untuk dipenuhi agar hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara tepat. (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besarnilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat apabila (R^2) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah (Umar, 2011).

Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja) di anggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasi) adalah lemah .

Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t hitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Ho diterima jika hitung $< t$ -tabel pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika dihitung $> t$ -tabel pada $\alpha = 5\%$

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu variabel Y,

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, menegaskan validitas kuesioner tersebut. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dapat dianggap valid dan layak digunakan. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel penelitian melebihi 0,60, menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan layak digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi syarat asumsi statistik yang diperlukan untuk analisis regresi. Pertama, uji normalitas menegaskan bahwa distribusi data berada dalam batas normal karena nilai signifikansi (0,82) lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan (0,05). Selanjutnya, uji multikolinearitas mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen, karena nilai toleransi (0,831) dan VIF (1,203) berada dalam rentang yang sesuai. Terakhir, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi residual dalam model regresi tidak berbeda secara signifikan antar pengamatan, karena nilai signifikansi untuk kedua variabel (0,658 dan 0,282) melebihi taraf signifikansi yang ditetapkan

(0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi.

Uji Analisis Data

Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan secara linear antara satu variabel independen ialah gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel dependen ialah komitmen organisasi (Y) pada PT East Infinita Indonesia Duri. Berdasarkan hasil perhitungan dengan memakai program SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.518	1.231		4.482	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.425	.037	.810	11.572	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Tabel 4 menjelaskan hasil analisis regresi linear secara sederhana dengan nilai konstanta (a) sebanyak 5,518 serta koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebanyak 0,425. Melalui hasil uji regresi linear sederhana pada tabel diatas, maka persamaan regresi untuk meramalkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebagai berikut:

Y = a + bx

Y = 5,518 + 0,425x

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Arah Regresi

x = Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) adalah 5,518 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional diasumsikan nol (0), maka nilai komitmen organisasi sebesar 5,518
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,425 artinya setiap peningkatan 1 satuan pada gaya kepemimpinan transformasional, akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,425
3. Koefisien regresi bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) yaitu untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat ataupun dengan kata lain seberapa besar X bisa memberikan kontribusi terhadap Y. semakin besar R² (mendekati 1), maka pengaruh variabel bebas dianggap kuat dan begitu pula sebaliknya. Presentase ini menunjukkan seberapa besar

variabel gaya kepemimpinan transformasional bisa memberi pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi :

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²) Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.652	1.303

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 5 didapati nilai R Square sebesar 0,657 hal ini berarti kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model regresi ini.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilaksanakan guna menentukan apakah hiptesis dapat diterima atau ditolak. Hasil uji t yang dapat diperhatikan pada tabel *coefficient* di kolom sig. apabila nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang digunakan dapat diterima. Berikut tabel uji t variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.518	1.231		4.482	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.425	.037	.810	11.572	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 6 didapati hasil pengujian secara parsial sebesar 11,572 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Diketahui nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan untuk mengetahui t_{tabel} dapat menggunakan persamaan besaran derajat kebebasan df dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$= 72 - 2 = 70$$

Dimana:

df = Derajat kebebasan

n = Jumlah responden

Taraf signifikansi alpha sebesar 5% atau 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,667.

Uji t dilakukan dengan ketentuan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak

Berdasarkan tabel terlihat hasil uji t diketahui $t_{hitung} 11,572 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi “diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri” dapat diterima.

Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan secara linear antara satu variabel independen ialah motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen ialah komitmen organisasi (Y) pada PT East Infnita Indonesia Duri. Berdasarkan hasil perhitungan dengan memakai program SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.431	1.060		9.844	.000
	Motivasi Kerja	.369	.042	.726	8.831	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Tabel 7 menjelaskan hasil analisis regresi linear secara sederhana dengan nilai konstanta (a) sebanyak 10,431 serta koefisien regresi variabel motivasi kerja sebanyak 0,369. Melalui hasil uji regresi linear sederhana pada tabel diatas, maka persamaan regresi untuk meramalkan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebagai berikut:

Y = a + bx

Y = 10,431 + 0,369

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Arah Regresi

x = Motivasi Kerja

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) adalah 10,431 artinya apabila variabel motivasi kerja diasumsikan nol (0), maka nilai komitmen organisasi sebesar 10,431
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,369 artinya setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja, akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,369
3. Koefisien regresi bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin baik motivasi kerja, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi.

b. Koefisien Derterminasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) yaitu untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat ataupun dengan kata lain seberapa besar X bisa memberikan kontribusi terhadap Y. semakin besar R² (mendekati 1), maka pengaruh variabel bebas dianggap kuat dan begitu pula sebaliknya. Presentase ini menunjukkan seberapa besar variabel motivasi kerja bisa memberi pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi :

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²) Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.520	1.530

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 8 didapat nilai R Square sebesar 0,527 hal ini berarti kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri sebesar 52% sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model regresi ini.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilaksanakan guna menentukan apakah hiptesis dapat diterima atau ditolak. Hasi uji t yang dapat diperhatikan pada tabel *coefficient* di kolom sig. apabila nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang digunakan dapat diterima. Berikut tabel uji t variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.431	1.060		9.844	.000
	Motivasi Kerja	.369	.042	.726	8.831	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 9 didapat hasil pengujian secara parsial sebesar 8,831 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Diketahui nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan untuk mengetahui t_{tabel} dapat menggunakan persamaan besaran derajat kebebasan df dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$= 72 - 2 = 70$$

Dimana:

df = Derajat kebebasan

n = Jumlah responden

Taraf signifikansi alpha sebesar 5% atau 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,667. Uji t dilakukan dengan ketentuan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak

Berdasarkan tabel terlihat hasil uji t diketahui $t_{hitung} 8,831 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "diduga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri" dapat diterima.

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

a. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) pada PT East Infinita Indonesia Duri. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.902	.889		3.265	.002
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.323	.028	.616	11.753	.000
Motivasi Kerja	.241	.027	.473	9.019	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,902 + 0,323X_1 + 0,241X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b1b2 = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi Kerja

Dari hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,902 artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja diasumsikan nol (0), maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 2,902.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,323 artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,323.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,241 artinya setiap peningkatan motivasi kerja 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,241.
4. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar $0,323 + 0,241 = 0,564$ artinya apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu akan meningkatkan sebesar 0,564.

b. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Uji koefisien determinasi berganda merupakan besaran yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi (Y). Berikut hasil uji koefisien determinasi berganda (R²) pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.838	.889

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel terlihat bahwa R Square (R²) sebesar 0,842 artinya kontribusi pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri. dianggap menjadi sebesar 84,2%. Sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model regresi ini.

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan guna menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji F menunjukkan pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasi). Berikut hasil uji simultan (Uji F):

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Uji Simultan (Uji F) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.752	2	145.876	184.458	.000 ^b
	Residual	54.568	69	.791		
	Total	346.319	71			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Diketahui hasil pengujian secara simultan pada tabel 12 diperoleh fhitung yakni 184.458 dengan signifikan 0,000 dan untuk mengetahui ftabel diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k = 2$$

$$df2 = n - k - 1$$

$$= 72 - 2 - 1 = 69$$

Keterangan:

df = Derajat Kebebasan

k = Jumlah Variabel bebas

n = Jumlah Responden

Dengan taraf signifikan alpha adalah 0,05 maka ftabel 3,105. Berdasarkan uji F pada tabel 5.27 menunjukkan fhitung 184,458 > ftabel 3,130 dan signifikan 0.000 < 0,05. Kondisi seperti ini maka dapat dinyatakan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi "diduga Gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri" dapat diterima. Artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri.

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri secara parsial dan simultan. Maka, dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini dengan cara umum menunjukkan hasil dengan harapan. Adapun pembahasan dari setiap tujuan penelitian yakni, sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai thitung 11,572 > ttabel 1,667 dan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka dengan hasil ini hipotesis pertama pada penelitian ini yang berbunyi "Diduga Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi PT East Infinita Indonesia Duri" dapat diterima.

Gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat dilihat dari bagaimana sifat pemimpin menginspirasi dan memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga menjadi lebih berprestasi dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena menjadi salah satu faktor untuk dipertimbangkan karyawan dalam memilih bertahan ataupun meninggalkan organisasi. Pemimpin harus membuat hubungan yang harmonis antar karyawan. Pemimpin yang baik idealnya mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan tanggung jawab dengan caranya sendiri, memberikan kesempatan untuk berkreasi dan berinovasi, memberikan bimbingan dan pujian kepada karyawan yang layak. Hal ini juga sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utarayana & Adnyani (2020), hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Penelitian yang dilakukan oleh Liany (2020), juga menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada PT Yontomo Sukses Abadi. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen organisasi

Hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung $8,831 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka dengan hasil ini hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi "Diduga Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri" dapat diterima.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi (Wibowo, 2014). Motivasi mampu mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan keteguhan hati dan memiliki pengorbanan dalam bekerja, sehingga motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Hal ini juga sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oupen & Yudana (2020), hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada guru SD Gugus III Kecamatan Buleleng. Penelitian yang dilakukan oleh Utarayana & Dewi (2020) juga menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang diperoleh dari hasil uji simultan (uji f), menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai nilai fhitung $184,458 > f_{tabel} 3,130$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Maka dengan hasil tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi "Diduga Gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi pada PT East Infinita Indonesia Duri" dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung langsung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utarayana & Dewi (2020) dimana penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT East Infinita Indonesia Duri mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT East Infinita Indonesia Duri. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan dengan cara menginspirasi, memotivasi dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan sehingga terciptalah hubungan kerja yang baik antara pemimpin dengan karyawan dan dapat mendorong komitmen organisasi para karyawan.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT East Infinita Indonesia Duri. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang muncul dari dalam diri karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT East Infinita Indonesia Duri. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja akan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan.

Saran

Sesuai hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dijelaskan serta diuraikan, maka penulis memberikan saran yang bisa dipakai sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pemimpin PT East Infinita Indonesia Duri. Adapun saran-saran dari penulis yakni dibawah ini:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional PT East Infinita Indonesia Duri peneliti menemukan terdapat dimensi stimulasi intelektual yang memiliki skor terendah dibanding dimensi lainnya. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT East Infinita Indonesia Duri sebaiknya lebih banyak melakukan sesi *brainstorming* berkala dan lebih memberikan dukungan serta memberikan umpan balik terhadap ide-ide dan gagasan yang telah diajukan oleh karyawan.
2. Pada variabel motivasi kerja PT East Infinita Indonesia Duri peneliti menemukan terdapat dimensi kebutuhan kekuasaan yang memiliki skor terendah dibanding dimensi lainnya. Peneliti menyarankan kepada karyawan PT East Infinita Indonesia Duri untuk lebih memberikan bantuan kepada rekan lain. Jika sudah membantu rekan untuk mencapai tujuan mereka, maka mereka cenderung melakukan hal yang sama kepada kita.
3. Pada variabel komitmen organisasi PT East Infinita Indonesia Duri peneliti menemukan terdapat dimensi komitmen kelanjutan yang memiliki skor terendah dibanding dimensi lainnya. Peneliti menyarankan kepada karyawan PT East Infinita Indonesia Duri untuk meningkatkan rasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, merefleksikan kembali pada alasan kenapa bergabung dengan perusahaan ini.
4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain agar penelitian ini lebih berkembang dan melihat tingkat pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja keuangan UMKM.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. *Journal of Occupational Psychology*, 1, 1–18.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). *Transformational Leadership: Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers (Vol. 2).
- Liany, H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara.
- Locander, W. B., Hamilton, F., Ladik, D., & Stuart, J. (2002). Developing a Leadership-Rich Culture: The Missing Link to Creating a Market-Focused Organization. *Journal of Market-Focused Management* 2002 5:2, 5(2), 149–163. <https://doi.org/10.1023/A:1014048111158>
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of managerial psychology*, 16(8), 594–613.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Pratama, Gst. Md. Ngr. T. F. Y., & Suwandana, I. G. M. (2020). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p09>
- Putra, T. T. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Medis Dan Paramedis (Studi Di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis). *Jurnal Humaniora*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/idea.v0i0.4168>
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2013). *Fundamentals of organizational behaviour*. Canada: W. Ross MacDonald School Resource Services Library.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Sopiah, M. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT Andi Yogya.
- Steers, M. R. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.

- Sugianto, S. K., Thoyib, A., & Noermijati. (2012). Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *JIM UPB*.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Utarayana, I. G., & Dewi, A. I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Wijaya, E. (2010). Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit (Studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang).
- Yavuz, M. (2010). The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *Journal of Business Management*, 4(5), 695–701.
- Yukl, G. (2005). *Leadership in Organizational Fifth Edition, Indonesian Edition*. Jakarta: PT Indeks.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT Indeks. Jakarta: PT Indeks.
- Zein, B. R. F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja (Sensus Pada Pegawai Negeri Sipil Eselon III Kab. Tasikmalaya).