

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada SMK Pawyatan Daha 3 Kediri)**

Sri Ari Sumaryati¹⁾, Nur Dina²⁾, Erik Sumarsono³⁾
Universitas Pawyatan Daha Kediri

sriarisumaryati@updkediri.ac.id, nurdinakdr@gmail.com, marsono339@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transformasional transaksional terhadap komitmen organisasi.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara melakukan penyebaran kuesioner yang dimasukkan untuk memperoleh data yang obyektif faktor variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan yang bekerja di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership style and transactional transformational leadership style on organizational commitment.

This research method uses a quantitative approach by distributing questionnaires that are entered to obtain objective data on variable factors, namely transformational leadership style, transactional leadership style and organisational commitment. The population and sample in this study were 66 employees who worked at SMK Pawyatan Daha 3 Kediri.

The results showed that simultaneously the effect between transformational leadership style and transactional leadership style on organisational commitment, transformational leadership style has a more dominant influence than transactional leadership style.

Keywords: Transformational and Transactional Leadership Styles, Organisational Commitment

PENDAHULUAN

Perwujudan komitmen organisasi menjadi sebuah persoalan dalam mencapai tujuan organisasi. Kegagalan mewujudkan komitmen organisasi disebabkan oleh pimpinan tidak pernah melakukan evaluasi terhadap hasil yang telah dicapai dan komitmen yang dibuat tidak didasarkan pada konsensus yang jelas, serta meski ada konsesus tidak dilaksanakan secara konsisten dan membawa konsekuensi bagi organisasi. Oleh karena itu, keberadaan karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam perkembangan produktifitas perusahaan sehingga perusahaan harus mampu mewujudkan komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Penjelasan teoritis mengenai komitmen organisasional banyak dilakukan oleh para ahli. Mowday,et al (1979;22) mendefinisikan komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi. Wiener (1982;22) komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Durkin (1999;24) bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasional adalah kepemimpinan dalam organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap penting yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepemimpinan (Mowday et al., dalam Avolio et al., 2004;25). Sebagai bagian dari organisasi, kepemimpinan ikut mempengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dengan bawahan antara karyawan dengan pemimpinnya (Meyer & Allen, 1997). Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai apabila pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi. Menurut House et. al., (1999) dalam Yukl (2009), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang

lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

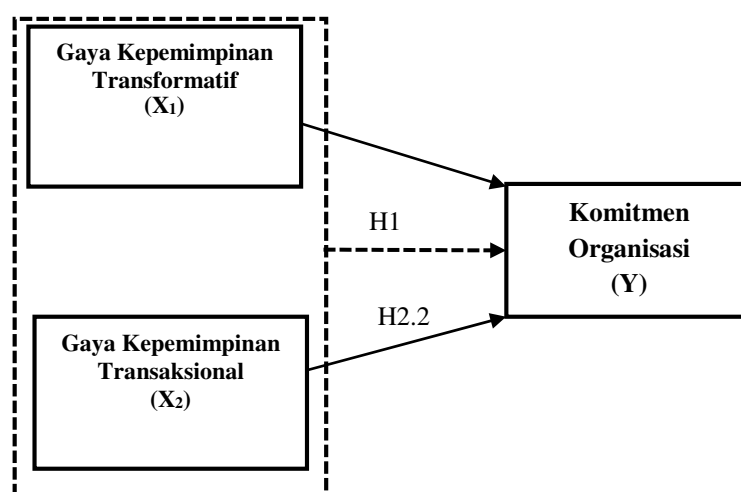
Bass (1985) dalam Wagimo & Djamaludin (2013: 116-117) mengembangkan teori kepemimpinan berdasarkan dua kontrak utama, yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dikembangkan berdasar pendapat Maslow tentang tingkatan kebutuhan manusia. Menurut Kuhert dan Lewis (1987), Bycio, Hackett, dan Allen (1995); Haddock (1989) dalam Purwanto et al., (2001) kebutuhan bawahan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan afiliasi dapat terpenuhi dengan baik melalui praktik kepemimpinan transaksional, yang pada dasarnya merupakan proses pertukaran antara pemimpin dan bawahan mengenai apa yang telah disepakati sebelumnya. Adapun mengenai kebutuhan bawahan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri menurut Keller (1992), hanya dimungkinkan terpenuhi melalui praktik kepemimpinan transformasional.

SMK Pawyatan Daha 3 Kediri sebagai Organisasi atau Lembaga Pendidikan yang mulai tumbuh dan berkembang dan berusaha untuk mempertahankan eksistensinya ditengah persaingan antar organisasi. Dalam pengelolaan Lembaga Pendidikan berusaha untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. selaras dengan pendapat pfefer (1996) bahwa organisasi yang menggunakan strategi untuk memenangkan persaingan melalui manusia telah terbukti mampu mengungguli perusahaan- perusahaan yang menggunakan strategi lain.

Dengan mengalami dua masa periode kepemimpinan dalam kurun waktu 20 tahun terakhir di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri. Dengan kondisi Lembaga Pendidikan masa pertumbuhan dan berkembang dengan kebutuhan finansial bawahan yang lebih tinggi akan kebutuhan fisik, rasa aman, dan afiliasi dibandingkan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. ada dua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri pada dua masa kepemimpinan kurun waktu dua puluh tahun terakhir yaitu masa kepemimpinan Drs. Yuli Priyanto, MM dan Masa Kepemimpinan Drs. Sunaryo sebagai Kepala Sekolah. Bass (1985) mengembangkan teori kepemimpinan berdasarkan dua

konstrak utama, yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dikembangkan berdasar pendapat Maslow tentang tingkatan kebutuhan manusia. Menurut Kuhert dan Lewis (1987), Bycio, Hackett, dan Allen (1995); Haddock (1989) dalam Purwanto et al., (2001) kebutuhan bawahan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan afiliasi dapat terpenuhi dengan baik melalui praktik kepemimpinan transaksional, yang pada dasarnya merupakan proses pertukaran antara pemimpin dan bawahan mengenai apa yang telah disepakati sebelumnya. Adapun mengenai kebutuhan bawahan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri menurut Keller (1992), hanya dimungkinkan terpenuhi melalui praktik kepemimpinan transformasional.

Kerangka Pikir



Berkenaan dengan kerangka pikir tersebut maka hipotesis yang dikemukakan di sini adalah

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional(X1) dan gaya kepemimpinan transaksional(X2) secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y).
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional(X1) dan gaya kepemimpinan transaksional(X2) secara parsial terhadap komitmen organisasi(Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri, di Jln. Soekerano Hatta No.49 B Kabupaten Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri. berjumlah 66 orang. Semua populasi dijadikan responden disebut metode sensus (Sugiyono, 2008)

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dari responden dan data sekunder dari buku-buku, majalah, koran maupun instansi yang ada kaitannya dengan penelitian. Metode pengumpulan data primer digunakan Metode Angket, sedang metode pengukurannya dengan skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008).

Jawaban dari setiap item pernyataan disediakan lima alternatif jawaban dan penilaian untuk masing-masing alternatif jawaban diberi bobot (skor): a) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot 1, b) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) memiliki bobot 2, c) Untuk jawaban Netral (N) memiliki bobot 3, d) Untuk jawaban Setuju (S) memiliki bobot 4, e) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) memiliki bobot 5.

Indikator yang digunakan dalam masing-masing variabel adalah:

No.	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁) Robbins dan Judge (2015)	Karisma Inspirasi Rangsangan Intelektual Perhatian Individu	Interval
2.	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₂) Robbins dan Judge (2015)	Imbalan Kontinjen Manajemen dengan Pengecualian/ eksepsi aktif Manajemen dengan Pengecualian/ eksepsi pasif	Interval

3.	Komitmen Organisasi (Y) Menurut Allen dan Meyer (dalam Hafiz, 2017)	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitmen</i>) Komitmen Normatif (<i>Normative Commitmen</i>) Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Interval
----	---	---	----------

Uji validitas dan uji reliabilitas terhadap semua angket (pernyataan) dari 3 (tiga) variabel tersebut, telah dilakukan dengan sampel 66 orang karyawan. Uji validitas dengan menghitung korelasi *Pearson Product Momen (ryx)*. Hasil perhitungan semua item pernyataan pada masing-masing variabel diperoleh nilai *ryx*-hitung lebih besar dibanding *r*-hitung (0,361) sehingga semua dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan menghitung *alpha Cronbach*, hasilnya nilai *Cronbach Alpha* dari variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,949 *Cronbach Alpha* variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,862, dan *Cronbach Alpha* variabel komitmen organisasi sebesar 0,866. Semua nilai *alpha* di atas 0,8 sehingga semua variabel dinyatakan *reliabel*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Penilaian Berdasarkan Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini, adalah seluruh karyawan SMK Pawyatan Daha 3 Kediri sejumlah 66 Orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan, status karyawan dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase %
1	Laki – Laki	39	59,1%
2	Perempuan	27	40,9%
	Total	66	100,0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada jenis kelamin responden, diketahui bahwa jumlah karyawan dengan jenis kelamin Laki-laki sebesar 59,1% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 40.9%. Berdasarkan pada distribusi jenis kelamin maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri adalah karyawan laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Prosentase %
1	18-27 Tahun	14	21,1%
2	28-37 Tahun	23	34.8%
3	38-47 Tahun	13	19,7%
4	'> 47 Tahun	16	24,2%
	Total	66	100,0%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada distribusi usia terbanyak sebesar 34.8% responden berusia 28-37 tahun. Proporsi terbesar kedua berusia antara > dari 47Tahun tahun sebesar 22,2% responden, Proporsi terbesar ketiga berusia antara 18 – 27 tahun sebesar 21,1% responden,. Dan hanya 19.7% responden yang berusia 38-47 tahun. Berdasarkan pada usia responden maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan usia produktif dengan usia antara 28 - 37 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Prosentase %
1	Menikah	53	80,3%
2	Belum Menikah	13	19.7%
	Total	66	100,0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada jenis kelamin responden, diketahui bahwa jumlah karyawan dengan status pernikahan, yang sudah menikah sebesar 80,3% dan responden belum menikah sebesar 19.7%. Berdasarkan pada distribusi

status pernikahan maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri sudah menikah.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase %
1	SD	1	1,5%
2	SMP	1	1.5%
3	SMA/SMK	8	12,1%
4	S1	53	80,3%
5	S2	3	4,5%
Total		66	100,0%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan distribusi tingkat pendidikan, proporsi terbesar dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 80.3%. Proporsi kedua dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 12.1%. Proporsi ketiga dengan tingkat pendidikan S2 sebesar 4.5%. Sedangkan proporsi terakhir yaitu SD dan SMP sebesar 1.5%. Berdasarkan pada distribusi tingkat pendidikan maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri adalah berpendidikan S1.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kekaryawanan

Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Status Kekaryawanan

No	Status Kekaryawanan	Jumlah Responden	Prosentase %
1	Tetap	26	39,4%
2	Tidak Tetap	40	60.6%
Total		66	100,0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada status kekaryawanan responden, diketahui bahwa jumlah karyawan dengan status tetap sebesar 39,4% dan responden tidak tetap sebesar 60,6%. Berdasarkan pada distribusi status kekaryawanan maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri Karyawan Tidak Tetap.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Tabel 4. 6 Profil Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

No	Usia	Jumlah Responden	Prosentase %
1	< 5 Tahun	25	37,9%
2	06-10 Tahun	11	16.7%
3	11-15 Tahun	14	21,2%
4	16-20 Tahun	9	13,6%
5	'> 21 Tahun	7	10,6%
Total		66	100,0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan distribusi Lama Waktu Bekerja, sebagian besar Responden dengan lama bekerja antara Kurang dari 5 tahun dengan nilai persentase sebesar 37.9%. Jumlah terbanyak kedua yaitu 21.2% dengan lama bekerja antara 11 - 15 tahun. Presentase terbesar ketiga yaitu 16.7% dengan lama bekerja antara 06 – 10 tahun. Presentase terbesar keempat yaitu 13.6% dengan lama bekerja antara 16 – 20 tahun. Dan presentase keempat dengan lama bekerja antara > 21 tahun yaitu sebesar 10.6%.

2. Analisis Deskriptif Penilaian Responden Berdasarkan Variabel

Dalam penelitian terdapat 2 variabel independen yang meliputi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan 10 butir pertanyaan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan 6 butir pertanyaan dan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional dengan 12 butir pernyataan

Persepsi responden terdapat butir pernyataan dibedakan kedalam tingkatan interval yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), dengan skor 1, Tidak Setuju (ST), dengan skor 2, Netral (N), dengan skor 4, Sangat Setuju (SS), dengan skor 5. Persepsi responden terhadap butiran pernyataan dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Frekuensi Responden Terhadap Butir Pernyataan Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 4. 7 Persepsi terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional

No	Indikator	Skor										Total		
		1		2		3		4		5				
1	Karismatik	X1	0	0%	0	0%	1	1.5%	38	57.6%	27	40.9%	66	100%
2	Inspiratif	X2	0	0%	0	0%	7	7.9%	43	65.3%	16	24.2%	66	100%
3	Individualizer	X3	0	0%	0	0%	7	10.6%	40	60.6%	19	28.8%	66	100%
4	Intelektual	X4	0	0%	1	1.5%	8	12.1%	39	59.1%	18	27.3%	66	100%

Sumber: Data diolah Peneliti

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa jawaban terbanyak dari variabel gaya kepemimpinan transformasional pada pernyataan Indikator Inspirasi X2 dimana responden menjawab setuju berjumlah 43 responden dengan nilai sebesar 65%. Kemudian jawaban kedua terbanyak pada pernyataan indikator Individualizer X3 dengan jumlah responden yang menjawab sebanyak 40 responden dengan nilai sebesar 60.6%. Pada pernyataan indikator Intelektual X3 terdapat 39 responden dengan nilai sebesar 59.1% yang menjawab setuju dan pada pernyataan indikator Kharismatik X1 terdapat 38 responden dengan nilai sebesar 57.6% yang menjawab setuju. Dari keempat pernyataandiatas terdapat tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

Frekuensi Responden Terhadap Butir Pernyataan Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)

Tabel 4. 8 Persepsi terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

No	Indikator	Skor											Total	
		1		2		3		4		5				
1	Kontingen	X1	0	0%	0	0%	8	12.1%	37	56.1%	21	31.8%	66	100%
2	Aksektif Ak.	X2	0	0%	0	0%	6	9.1%	42	63.3%	18	27.3%	66	100%
3	Aksektif Paf	X3	0	0%	0	0%	4	61.1%	47	71.2%	15	22.7%	66	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban terbanyak dari variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) pada

pernyataan Indikator Asektif Pasif X2 dimana responden menjawab setuju berjumlah 47 responden dengan nilai sebesar 71.2%. Kemudian jawaban kedua terbanyak pada pernyataan indikator Aksektif Aktif X2 dengan jumlah responden yang menjawab sebanyak 42 responden dengan nilai sebesar 63.3%. Pada pernyataan indikator Kontingen X1 terdapat 37 responden dengan nilai sebesar 56.1% yang menjawab setuju. Dari keempat pernyataan diatas terdapat tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Frekuensi Responden Terhadap Butir Pernyataan Pada Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4. 9 Persepsi terhadap Variabel Komitmen Organisasi

N o	Indikator	Skor										Total		
		1		2		3		4		5				
1	Logis	Y	0	0	0	0%	1	18.2	3	59.1	1	22.7	66	100
		1	%			2	%	9	%	5	%	%		
2	Lingkunga n	Y	0	0	0	0%	7	10.6	3	53.0	2	36.4	66	100
		2	%			%	5	%	4	%	%			
3	Harapan	Y	0	0	0	0%	8	12.1	3	41.6	2	31.8	66	100
		3	%			%	7	%	1	%	%			
4	Emosional	Y	0	0	0	1.5	4	6.1%	3	56.1	2	28.1	66	100
		4	%		%				7	%	5	%	%	

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban terbanyak dari variabel Komitmen Organisasi (Y) pada pernyataan Indikator Logis Y1 dimana responden menjawab setuju berjumlah 39 responden dengan nilai sebesar 59.1%. Kemudian jawaban kedua terbanyak pada pernyataan indikator Emosional Y3 dengan jumlah responden yang menjawab sebanyak 37 responden dengan nilai sebesar 56.1%. Pada pernyataan indikator Lingkungan Y2 terdapat 35 responden dengan nilai sebesar 53.0% yang menjawab setuju dan indikator Harapan Y3 terdapat 37 responden dengan nilai sebesar 41.6% yang menjawab setuju. Dari keempat pernyataan diatas terdapat tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti.

3. Analisis Deskriptif Tingkat Capaian Responden

a. Gaya Kepemimpinan Tranformasional

Tabel 4. 10 Deskriptif Tingkat Capaian Responden GK. Tranformasional

Variabel	Mean	TCR	Kategori
GK. Tranformasional	4,17	83,45	Sangat Baik
Mean Tertinggi	Saya selalu memberikan rasa hormat atas apa yang sudah diperbuat oleh Pemimpin Untuk kemajuan Organisasi (X1.2)		4.47 (Sangat Baik)
Mean Terendah	Pemimpin selalu menjadi pendengar yang baik atas masalah-masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan. (X1.10)		3.89 (Baik)

Sumber: Data diolah Peneliti

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa mean Variable Gaya Kepemimpinan Tranformasional 4.17 dengan tertinggi pada pertanyaan Saya selalu memberikan rasa hormat atas apa yang sudah diperbuat oleh Pemimpin Untuk kemajuan Organisasi (X1.2) nilai 4.47 (Sangat Baik) dan mean terendah pada pertanyaan Pemimpin selalu menjadi pendengar yang baik atas masalah-masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan. (X1.10) nilai 3.89 (Baik) dengan nilai TCP 83.45 dengan kategori Sangat Baik.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Tabel 4. 11 Deskriptif Tingkat Capaian Responden GK. Transaksional

Variabel	Mean	TCR	Kategori
GK. Transaksional	4,05	80,91	Sangat Baik
Mean Tertinggi	Pemimpin Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan.(X2.6)		4.14 (Sangat Baik)
Mean Terendah	Pimpinan memberikan imbalan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik. (X2.2)		3.92 (Baik)

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa mean Variable Gaya Kepemimpinan Transaksional 4.05 dengan tertinggi pada pertanyaan Pemimpin Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan.(X2.6) nilai 4.14 (Sangat Baik) dan mean terendah pada pertanyaan Pimpinan memberikan imbalan jikasaya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik. (X2.2)nilai 3.92 (Baik) dengan nilai TCP 80.91 dengan kategori Sangat Baik.

c. Komitmen Organisasi

Tabel 4. 12 Deskriptif Tingkat Capaian Responden Komitmen Organisasi

Variabel	Mean	TCR	Kategori
Komitmen Organisasi	4,15	82,98	Sangat Baik
Mean Tertinggi	Saya akan bertahan diperusahaan/ organisasi ini karena kita dibimbing untuk berkarier yang lebih baik (Y12)		4.52 (Sangat Baik)
Mean Terendah	Saya merasa bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit untuk pindah ke perusahaan atau organisasi lain (Y5).		4.09 (Baik)

Sumber: Data diolah Peneliti

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa mean Variable Budaya Organisasi 3.34 dengan tertinggi pada pertanyaan Saya berusaha melakukan untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya (Z2) nilai 4.52 (Sangat Baik) dan mean terendah pada pertanyaan Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan (Z5) nilai 4.09 (Baik) dengan nilai TCP 80.91 dengan kategori Sangat Baik.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)
 Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan SPSS, maka dapat diperoleh regresi antara gaya kepemimpinan transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi X terhadap Y

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.473	4.388		5.122
	gaya kepemimpinan transformasional	.448	.163	.437	2.754
	gaya kepemimpinan transaksional	.356	.263	.215	1.254

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Pada tabel diatas, mengenai hasil pengolahan data dalam SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Dimana:

Y = komitmen organisasi

a = konstanta

b = koefisien korelasi variabel bebas

X1 = gaya kepemimpinan transformasional

X2 = gaya kepemimpinan transaksional

$Y = 22.473 + 0.448X1 + 0.356X2 + e$

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa:

Konstanta sebesar 22.473 berarti menunjukkan jika gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Kepemimpinan Transaksional (X2) adalah 0 (nol), maka nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 22.473.

Koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.448 atau 44.8%, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional (X1) meningkat satu persen, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,448 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.

Koefesien regresi variabel Kepemimpinan Transaksional (X2) sebesar 0.356 atau 35.6%, artinya jika komunikasi organisasi (X2) meningkat satu persen, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,356 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.

5. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat komitmen organisasi.

Adapun pengujian Uji F sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Uji Simultan (F) X terhadap Y

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721.750	2	360.875	19.679	.000b
	Residual	1155.280	63	18.338		
	Total	1877.030	65			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan transformasional, Gaya kepemimpinan transaksional						

Sumber: Data diolah Peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS sesuai dengan tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 19.679, sedangkan Ftabel (2;63) dari tabel distribusi adalah sebesar 3.145 dan nilai signifikan yang diperoleh 0.000. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.679 > 3.145$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α yaitu 0.05, signifikan $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$). Maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan mempunyai

pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi, dengan demikian maka hipotesis pertama dapat diterima.

6. Uji Parsial (Uji T)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t yang digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas yang meliputi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) terhadap variabel terikat komitmen organisasi (Y). Dengan $df = n - k - 1 = 66 - 2 - 1 = 63$. Sehingga diperoleh t_{tabel} 1.998 nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Jalur Uji t (Parsial) Untuk Hipotesis Kedua

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.473	4.388		5.122	.000
	Gaya kepemimpinan transformasional	.448	.163	.437	2.754	.008
	Gaya kepemimpinan transaksional	.356	.263	.215	1.254	.181

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis secara parsial atau individu sebagai berikut:

(1) Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1)

Berdasarkan hasil analisis jalur pengujian H1 yang ditunjukkan pada tabel diatas menyatakan bahwa nilai koefisien standardized beta gaya kepemimpinan transformasional (X1) pada regresi ini sebesar 0.437, artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 43.7% terhadap komitmen organisasi (Y). Nilai *standardized coefficients beta* (S.C beta), merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (β) variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0.448, bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 44.8%.

Sedangkan nilai (*t-test* sebesar $2.754 > 1.998$ *t*table) serta nilai (*signifikan* $0.008 < 0.05$). nilai koefisien regresi (β) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat α signifikan sebesar 0.05. maka *H1* diterima *H0* diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.

(2) Variabel gaya kepemimpinan transaksional (*X2*)

Berdasarkan hasil analisis jalur pengujian *H1* yang ditunjukkan pada tabel diatas menyatakan bahwa nilai koefisien standardized beta gaya kepemimpinan transaksional (*X2*) pada regresi ini sebesar 0.215, artinya komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 21.5% terhadap komitmen organisasi (*Y*). Nilai standardized coefficients beta (*S.C beta*), merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (β) variabel komunikasi organisasi sebesar 0.356, bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 35.6%. Sedangkan nilai (*t-test* sebesar $1.356 < 1.998$ *t*table) serta nilai (*signifikan* $0.181 > 0.05$). nilai koefisien regresi (β) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat α signifikan sebesar 0.05. maka *H0* diterima *H1* ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel gaya kepemimpinan transaksional tidak terhadap variabel komitmen organisasi.

7. Koefisien Kolerasi Berganda (*R*)

Korelasi berganda digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan transformasion dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap variabel terikat komitmen organisasi.

Tabel 4. 16 Koefesien Korelasi Berganda Simultan X terhadap Y

Model Summaryb											
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
						R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	dimensi	.620a	.385	.365	4.28226	.385	19.679	2	63	.000b	1.308
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional											

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefesien korelasi (R) adalah 0.620 atau mendekat 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searahantara variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap variabel terikat meliputi komitmen organisasi.

8. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap variabel terikat komitmen organisasi.

Hasil perhitungan SPSS mengenai analisis determinasi berganda ditunjukkan oleh tabel dibawah ini.

Tabel 4. 17 Koefesien Determinasi Berganda (R^2) X terhadap Z

Model Summaryb											
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
						R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	dimensi	.620a	.385	.365	4.28226	.385	19.679	2	63	.000b	1.308

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (Lampiran 16)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefesien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.385 atau 38%, sehingga variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi dapat menjelaskan komitmen organisasi 38% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain 62%.

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan aplikasi pengolahan data Analysispath melalui SPSS Statistic 24.0.

1. Pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan kajian analisis data mengenai uji simultan (Uji F) secara spesifik dapat dijelaskan bahwa nilai F-hitung sebesar 19.679 lebih besar dari F-tabel 3,145 nilai Sig F sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.005 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi.

Menurut Dunn et al., (2012) gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif. Gaya kepemimpinan transaksional lebih dominan dibanding gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi. Dan Avolio et. al., 2004. Pemimpin transformasional mempengaruhi komitmen organisasional bawahannya dengan mendorong bawahannya untuk berpikir kritis dengan menggunakan pendekatan dalam proses pengambilan keputusan (*decision-making*), mengilhami loyalitas, sementara pemimpin mengakui dan menghargai kebutuhan yang berbeda dari masing-masing bawahan untuk mengembangkan potensi mereka.

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin harus didasarkan pada analisis terhadap situasi yang dihadapi pada suatu saat tertentu dan mengidentifikasi kondisi anggota atau anak buah yang dipimpinnya. Kondisi bawahan merupakan faktor yang penting, karena selain sebagai individu bawahan juga sebagai kekuatan kelompok yang kenyataannya dapat menentukan kekuatan pribadi yang dimiliki pemimpin (Rivai, 2016:72).

Artinya gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, dengan kata lain kepemimpinan dapat menggerakkan, memperdayakan, serta mengarahkan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif yang dapat menuju kearah pencapaian tujuan organisasi (Soekarso, 2015). Dan juga didukung didalam penelitian yang diteliti oleh Fendy (2016) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasional dengan menggerakkan inisiatif dan dorongan bawahan untuk mencapai tujuan.

2. Pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi nilai T-hitung sebesar 2.754 lebih besar dari T- tabel 1.998 dengan nilai Sig T sebesar 0.008 lebih kecil dari 0.005 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Avolio B, Zhu W, Koh W, Bhatia P (2004;951-68), kepemimpinan meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikutnya, bukan sekedar sebuah perjanjian, tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. Yukl, Gary A (2010;297) kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

Tingkat kepercayaan dan rasa hormat yang tinggi karyawan SMK Pawyatan Daha 3 Kediri terhadap pimpinan atas apa yang telah diperbuat pimpinan untuk kemajuan Lembaga dan Pimpinan selalu menjadi pendengar yang baik atas masalah-masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan merupakan penilai tertinggi sebagai Karyawan SMK Pawyaan Daha 3 Kediri dengan berdasarkan Data Mean tertinggi dan TCR. Menurut Rivai (2013) gaya

kepemimpinan transformasional adalah tipe dari kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dengan arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. salah satu cara yang diterapkan di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri yaitu memberikan sarana dan prasarana yang memadai untuk kelangsungan organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan, dengan memberikan kepercayaan yang dapat meningkatkan kualitas komitmen organisasi. Hasilnya menunjukkan berpengaruh dan membawa perubahan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi nilai T-hitung sebesar 1.354 lebih kecil dari T- tabel 1.998 dengan nilai Sig T sebesar 0.181 lebih besar dari 0.005 yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.

Emron Edison (2018;95) pemimpin yang mengubah, mengikutkan sertakan anggota dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksional yang lebih jelas dan terukur, transaksi ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan anggota, dan sebaliknya jika gagal dalam mencapai tujuan, akan mendapatkan konsekwensinya.

Daft (2011) menjelaskan peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori stuktur, memberikan imbalan yang sesuai, serta memahami dan memenuhi kebutuhan social bawahan.

Pelaksanaan Kepemimpinan di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan dan pimpinan memberikan imbalan jika karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik sesuai dengan data mean tertinggi dan TCP variabel gaya kepemimpinan trasaksional.

Menujukkan bahwa kepemimpinan transaksional hanya memberikan intruksi dan imbalan atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan bekerja bukan berdasarkan pada visi dan misi lembaga bersifat

praktis, hal tersebut yang menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh pada komitmen organisasi yang dimaknai sebagai tekad yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, Emron Edison (2018: 95).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Responden (karyawan) terbanyak adalah: laki-laki yaitu 39 orang 59,1% usia berkisar antara 28-37 tahun yaitu 23 orang dan berpendidikan sarjana 53 orang (80,3%).
2. Tanggapan responden (karyawan) terhadap implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan sebagai berikut:
 - a. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional oleh pimpinan sangat baik
 - b. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transaksional oleh pimpinan sangat baik
 - c. Implementasi Komitmen Organisasi oleh karyawan sangat baik
3. Dari hasil uji hipotesis 1 dan hipotesis 2 ini terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y). Pengaruhnya kuat dan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pengaruhnya lebih dominan daripada Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

DAFTAR PUSTAKA

- (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
2502-5449 p-ISSN: 2085-2266
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Astutik, Wahyuni Sri. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jumba (Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi) Vol. 1 No. 2 (2022)*
- Astutik, Wahyuni. 2020. Masalah Agensi Pada Perusahaan Konsumsi Yang Telah Go Publik Di Bei Tahun 2009 Sampai Tahun 2013. *Media Bina Ilmiah*, 14 (6), 2799-2806
- Astutik, Wahyuni. 2020. Penguatan Investor Muda Di Pasar Modal. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14 (10), 3297-3206
- Astutik, Wahyuni. 2021. Pengaruh Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Konsumsi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2012-2014. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntans*, 6(1), 1682-1690
- Azhariman, Hanif. 2014. *Keadilan Organisasi sebagai Variabel Mediasi antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.2, No.4. ISSN: 1679-1690.
- Dina N, Nio SR. (2019). Kontribusi Adversity Quotient Terhadap Stres Kerja Pada Driver PT. Gojek Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*. (3), 2019.
- Dina, Nur & Indriyana, Dina. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Bpjs Terhadap Kepuasan Kerja. *Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 01 NO. 01 Tahun 2022. E-ISSN:2828-8815
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. (Cetaan Ketiga). Bandung: Alfabeta. ISBN: 978-602-289-216-8.
- Febryantahanuji. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Stekom Semarang*. *Jurnal Nusamba*, Vol.2, No.1
- Hanggondosari, Sri Utami & Dina, Nur. (2022). Implementasi Analisa System Dan Prosedur Pemberian Kredit Usaha Kecil Untuk Miminimilkan Kredit Macet. *Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 01 NO. 01 Tahun 2022. E-ISSN:2828-8815

Heminingsih, Anik. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan "Optimal", Vol.5, No.1.

Jakarta: Mediakom.

Juliandrastuti, Dijah dan Karyadi, Iman. 2016. *Peran Status Kepegawaian dalam Moderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal. ISBN: 978-602-60569-2-4.

Kusuma, Hendra Dan Asmoro, Wiwiek Kusumaning. (2020). *Perkembangan Financial Teknologi (Fintech) Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam*. Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah. Vol. 4 No. 2

Kusuma, Hendra. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa: Studi Pada Pt. 33 Putra Kediri*. Jumba (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi). Vol 1 No 1

Kusuma, Hendra. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa*. Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Vol. 01 N0. 01 Tahun 2022. E-ISSN:2828-8815

Mubarak,Ahmad & Darmanto, Susetyo. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada NS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 5, No. 1.

Nugroho, Dwekti Agung. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Pusat Pembangunan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol.1, No.2.

Priyatno. 2012. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Edisi pertama.

Purnomo Eko, 2018 *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi*
Jurnal Sosio e-kons Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38 e-ISSN:
Pustaka.ISBN978-602-6116666.

Restanti, Yani Dwi Dan Setyno, Herry. (2021). *Pengaruh Stock Split Terhadap Respon Investor*. Cahaya Aktiva. Jilid 11 Terbitan 1. 25-40

Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai*

- Path Analysis (Analisis Jalur)*. Buku2. Ed4. Bandung: Alfabeta.
- Rivai dan Mulyadi, Deedy, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Ed3, Jakarta:PT Raja Grafindo, 2011.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ed4, Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanah, & Arimbi. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Mitra Rakyat Bersama Kabupaten Nganjuk. Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Vol. 01 NO. 01 Tahun 2022. E-ISSN:2828-8815
- Riyuzen Praja Tuala. 2020. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandat Lampung. Pusaka Media.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Ed16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter, 2010. *Manajemen*, Ed 10, Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Ja PT Elex Media Komputindo.
- Sapitri, Ranty. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*, Jurnal JOM Fisip. Vol.3, No.2.
- Sobirin Achmad. 2019. *Budaya Orgasanisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi* (Cetaan Pertama) Yogyakarta: UPP STIM YKPN. ISBN 976-602-1286-78-4.
- Soekarno, Iskandar Putong, 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis* (Volume 1 dari kepemimpinan edisi 1). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Suciono Adik. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Disiplin Kerja Karyawan* , Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 2016
- Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Edisi 2,Cetaan Pertama). Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6
- Sumaryati, Sri Ari (2022). *Etika Bisnis Sebagai Acuan Meningkatkan Kepuasan Konsumen*. Jumba: Jumba Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Vol. 01 NO. 01 Tahun 2022. E-ISSN:2828-8815

- Sunaryo Widodo. 2017. *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan: Konsep dan Metode Pengukuran Gaya-gaya Kepemimpinan yang Efektif untuk Mengelola Kondisi dan Situasi Organisasi yang Spesifik*. Bogor: Yayasan Warkat Utama. ISBN: 9 786026 0909.
- Suryanto Dede, Prihatiningsi Wulan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Ukm Di Wilayah Depok Jawa Barat. *Jurnal Vokasi Indonesia*. Volume 4. Nomor 1. Januari- Juni 2016
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Cetaan Pertama). Jakarta: Bumi Aksara. ISBN 978-602-444-605-5.
- Windarwati, Andi Dian *et al.* (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV*. *Jurnal Analisis*. Juni 2016. Vol.5, No.1. ISSN: 2303-100X.
- Yusuf, Marsiana Ria, Syarif, Darma. 2017. *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*/ Ria Marsiana Yusuf, Darman Syarif; Punyunting, Nur Amin Saleh- (Cetaan Pertama). Makasar: Nas Media
- Zahra Nina, 2015 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kepercayaan Pada Sektor Perbankan, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Volume 8, No.1 Tahun 2015