

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. CABANG TUANKU TAMBUSAI PEKANBARU**

Oleh:  
Indra<sup>1</sup> & <sup>2</sup> Lena Farida  
Indrayulis34@yahoo.com

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 2829

***Abstract***

*Bank represent body of effort having important role in economics an state. Especial Aktifity of banking is muster fund from society and channel it return in the form of credit to individual or socialize, other small industry and company used to support process take place a business or commerce which its final purpose to get advantage which later will have an effect on to improvement of level live people in general. leadership of Transformasional defined by as leadership including effort of organizational change. This leadership is believed will aim at performance of superior in organization which is facing change demand. Organizational comitment employees represent important factor in company, because can have an effect on to behavior of which deal with work which are positive, for example high performance, loyalitas employees, and low turnover. high comitment from a employees of have correlation to lowly it him move job, deductible lethargy, lower nya mount out of work, and improve satisfaction work. Equally, organizational commitment a employees can give positive impact in creating environment of job which save. Organizational therefore or the company have to own mechanism to develop organizational commitment among its member.*

*This research is done/conducted at Branch Office of Bank Rakyat Indonesia at Tuanku Tambusai Pekanbaru. Target of this Research is done/conducted to know influence of leadership of transformasional to organizational commitment.*

*In this research is methodologies used by is quantitative and descriptive with program SPSS, where sampel used by that is employees at research object. To determine sampel use technics of census, Technics data by collecting through, observation and quesioner. From result analyse data covering validity test, reabilitas, and linear regresi sederhana, transformasional leadership have an effect on to organizational commitment. Each owning indicator which each other be interconnected and have an effect on positive to organizational commitment at Bank BRI Pekanbaru.*

*Keyword : Style Leadership, PT. BRI, and Organization*

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru merupakan badan usaha milik negara yang ada di kota Pekanbaru. Oleh sebab itu peran Bank Rakyat Indonesia diharapkan tidak saja hanya untuk dapat mendukung program-program pemerintah, tetapi kontribusinya juga untuk pengembangan ekonomi daerah melalui orientasi pengembangan bisnis perbankan yang memiliki korelasi tinggi terhadap perekonomian di daerah. Juga kemampuan melayani kebutuhan masyarakat, yakni melalui membuka akses layanan keuangan seluas-luasnya kepada masyarakat.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan.

Peran seorang pemimpin dalam organisasi adalah sangat sulit karena proses keputusan akan terpengaruh secara merugikan jika pemimpin itu terlalu pasif atau terlalu mendominasi. Untuk meningkatkan pemecahan masalah kelompok dan menghindari masalah proses umum, seorang pemimpin harus menyajikan masalah itu dalam cara yang tidak biasa, mendorong kelompok untuk mempertimbangkan alternatif konsepsi masalah, memusatkan pembuatan ide dari evaluasi ide, dan menggunakan prosedur sistematis untuk evaluasi solusi.

Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut

dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Komitmen merupakan perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa komitmen karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru harus selalu ditingkatkan dan selalu terjaga. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan dalam organisasi, maka semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan dalam organisasi, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi, individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Maka dari kasus absensi tersebut terjadi kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dalam waktu yang telah ditetapkan selesai namun kenyataannya keterlambatan penyelesaiannya jadi sering dijumpai.

Hal ini pun pada akhirnya dapat diambil kesimpulan bahwasannya produktivitas kerja karyawan dapat menurun dikarenakan ketidaksiapan para karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang telah diembankan kepadanya, semua juga sangat berhubungan erat sekali dari

yang memimpin karyawan karena kurangnya kemampuannya untuk bisa mengamati atau menemukan solusi terhadap kenyataan lingkungan kerja dan yang lebih lagi karena kurangnya komunikasi diantara pimpinan dan karyawan dimana seorang pemimpin adalah seorang yang bekerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru**”

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru?
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru?

## **3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pelaksanaan kepemimpinan Transformasional pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa Komitmen

Organisasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru.

- c. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BankRakyat Indonesia Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan ilmu Administrasi dan Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi perusahaan dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.
- c. Bagi peneliti, hasil dari penelitian dapat menambah wawasan peneliti dan dijadikan sebagai syarat kelulusan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Peranan kepemimpinan dalam rangka mempengaruhi para karyawannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Usaha ataupun cara yang ditempuh oleh pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan atau karyawannya dikenal dengan istilah kepemimpinan.

Hempphill & Coons (1957), dalam Yukl (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku individu

yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, D. Katz & Kahn (1978), dalam Yukl (2009) kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada diatas kebutuhan mekanis dan mengarahkan organisasi secara rutin. Jacob & Jaques(1990), dalam Yukl (2009) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan.

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Danim (2003), istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mc Farland (1978) dalam danim (2003) mendefenisikan kepemimpinan sebagai suatu proses perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pffiner (1980) dalam Danim (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Danim (2003), istilah transformasional berinduk pada kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan atau mengubah visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, dan sebagainya. Transformasional, karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah bentuk energi potensial menjadi energi aktual. Danim (2003)

mendefenisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dan dengan/ atau melalui orang lain mentransformasikan secara optimal sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan pencapaian target yang telah ditetapkan.

## 3. Pengertian Komitmen Organisasi

Stephe P robins dan judge mendefenisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Sri Kuntjoro mendefenisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, yang dinyatakan seorang pegawai terhadap organisasinya.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- Kemauan untuk mengutamakan tercapainya kepentingan organisasi
- Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Selain itu Griffin mengungkapkan dalam Sutriso (2011) bahwa komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

## Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skor jawaban responden terhadap kualitas pelayanan terdiri dari sangat baik, baik, ragu-ragu, kurang baik, dan tidak baik.

## I. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia Tuanku Tambusai Pekanbaru. Adapun alasan memilih Kantor Cabang BRI Tuanku Tambusai Pekanbaru sebagai lokasi penelitian karena komitmen dalam berorganisasi pegawai masih kurang baik.

Seperti, tingkat absensi pegawai yang masih tinggi. Dengan demikian peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam meningkatkan komitmen organisasi mereka.

### 2. Populasi dan Sampel.

#### a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2004) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari penjabaran tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan yang berada pada kantor cabang BRI Tuanku Tambusai Pekanbaru yang berjumlah 41 orang.

#### b. Sampel

Sample menurut (Sugiyono, 2004) adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sample merupakan bagian dari populasi. Teknik pengambilan sample ditentukan dengan

sensus (seluruh populasi dijadikan sample), sejumlah 41 orang.

Adapun Key Informan penelitian ini adalah *Branch Manager* atau kepala cabang.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Angket (*questioner*)

yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

#### b. Wawancara (*Interview*)

yaitu penelitian melakukan hal tanya jawab dengan kepala cabang untuk mendapatkan informasi tentang komitmen organisasi

## 3. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu:

#### a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian dan diolah agar penulis memperoleh data sesuai dengan kebutuhan penelitian.

#### b. Data Sekunder

Data penunjang yang dapat mendukung penulisan agar lebih baik. Data sekunder ini dapat berupa laporan-laporan dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun oleh perusahaan dan ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

## 4. Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

#### • Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

#### • Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Untuk melihat pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

Persamaan regresinya :  $Y = a + bX$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

X = Kepemimpinan Transformasional

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

(Sugiyono, 2004)

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

### Uji instrumen

- Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item - total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007)

Dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai validitas atau koefisien korelasi

X = skor pertanyaan tertentu (*variabel independent*)

Y = skor pertanyaan total (*variabel dependent*)

n = jumlah responden untuk diuji

(Umar, 2002)

- Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan  $r$  tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha*  $>$   $r$  tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

Dengan Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( \frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

$s_j^2$  = varians skor item ke- $j$  dengan

$j = 1, 2, \dots, k$

$k$  = banyaknya item yang diujikan

$s_x^2$  = varians skor total keseluruhan item

### Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- Uji Signifikasi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dengan variabel Y (komitmen Organisasi).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Husein Umar, 2001)

Ha (alternatif) :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho (nol) :  $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

Ha: Ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi.

Ho: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi.

- **Uji 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 ( $0 < r^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $r^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $r^2$ ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

#### IV. HASIL PENELITIAN

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka sesungguhnya responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus di uji cobakan terlebih dahulu. Oleh karena itu, untuk

mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian ini, penulis melakukan uji coba kepada 41 responden.

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,308. Diketahui nilai  $r$  hitung seluruh item pernyataan variabel  $\geq 0,308$ . Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 41 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliabel dengan ketentuan

- Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
- Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 41 responden dapat bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X) dan variabel komitmen organisasi (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. nilai *cronbach's alpha* s dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

## Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X) dengan variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y). Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

### Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = 5,799 + 0,559X$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 5,799 ini dapat diartikan jika kepemimpinan transformasional nilainya 0, maka komitmen bernilai 5,799
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional, yaitu 0,559, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0,559

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,695. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 69,5%. Sedangkan sisanya 30,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel pada taraf signifikan

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 41 - 2 : 0,05 / 2 \\ &= 39 : 0,025 \\ &= 2,023 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah  
k : jumlah variabel bebas  
1 : konstan

Dengan demikian diketahui thitung (9,419) > t tabel (2,023) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sofyia Desianty(2005), Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang, Terdapat pangaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional, Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasional dibandingkan kepemimpinan transaksional

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Transformasional pada PT. Bank Rakyat Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Kepemimpinan Transformasional dikategorikan baik serta tepat untuk diterapkan, terlihat dari variabel Kepemimpinan Transformasional sebagian besar karyawan memberikan tanggapan baik, yang artinya dengan Kepemimpinan Transformasional yang baik dan

tepat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan membuat tercapainya target penjualan dan tujuan perusahaan itu sendiri sehingga karyawan merasa betah berada di Bank Rakyat Indonesia.

2. Tanggapan responden terhadap komitmen pada PT. Bank Rakyat Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwasannya komitmen karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia masih merasa meragukan, hal ini terlihat dengan banyaknya tanggapan responden yang menyatakan ragu-ragu dan kurang baik terhadap pertanyaan terkait dengan komitmen karyawan banyak karyawan menyatakan akan memilih perusahaan lain jika ada perusahaan yang menawarkan dengan posisi dan pendapatan yang lebih besar dari tempat sebelumnya.
3. Variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja karyawan sehingga jika kepemimpinan semakin membaik maka diharapkan komitmen karyawan dapat meningkat dan membuat kinerja karyawan semakin baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

### Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut

1. Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia terkesan sudah baik, walaupun masih ada beberapa yang masih memberikan jawaban cukup baik menurut karyawan. Akan lebih baik apabila pimpinan lebih memperhatikan kesejahteraan

karyawannya dan semangat kerja karyawannya dengan mendengarkan keluhan dan lebih menghargai kerja karyawannya untuk mencapai komitmen karyawan yang lebih baik lagi dalam peningkatan kinerja perusahaan.

2. Agar Komitmen semakin meningkat, maka pihak PT. Bank Rakyat Indonesia perlu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan seperti lebih memotivasi kerja karyawan agar bekerja sebaik mungkin demi terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan dan karyawan antar karyawan lainnya yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja perusahaan yang semakin membaik.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen pada PT. Bank Rakyat Indonesia mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih meningkatkan kemauan karyawan, sehingga tidak terjadi perputaran karyawan yang semakin meninggi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2003. *Kepemimpinan transformasional dalam komunitas organisasi pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mohamad Mareena dkk. 2011. *Tinjauan Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi*. Eksplanasi Vol.6 No.1. Riduwan&Sunarto,
- H.2007.*PengantarStatiska*.Bandung : Alfabeta.

- Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi : Edisi kedua*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Roobbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi ke-10*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodolgi Penelitian untuk Bisnis, Buku 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT Gramedia.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi ke- 5*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

### **Jurnal**

- Desianty, Sofyia. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang. Jurnal Universitas Diponegoro. 2005.
- Nurafiah, Fifi. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada PT. Bank XYZ, Tbk Cabang Tangerang. Jurnal Universitas Indonesia 2012.
- Sp. Hariningsi, ST., M.Kom. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan komunikasi vertikal dan pemberdayaan psikologi.

### **Website:**

- e- psikologo.com, online tanggal 28 Desember 2014.
- Website PT. Bank Rakyat Indonesia.  
www. Info nama bank-bank di pekanbaru.  
com