PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BANK BTN CABANG PEKANBARU

Oleh :
Reni Susanti
Email : Renisusanti8693@gmail.com
Pembimbing : Kasmiruddin, M.Si
Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantras Km 12,5 Simp. Baru Panam Pekanbaru 28293
Telp/Fax.0761-63277

Abstract

The purpose of the study is to determine the effect of transformational leadership style and motivation toward organizational commitment of employees of PT. Bank BTN Branch Pekanbaru. Where there are two independent variables are kepemipinan transformational style and motivation and the dependent variable organizational commitment. The population in this study were permanent employees at the Employee PT. BTN Bank Branch Pekanabaru. Sampling the census method as many as 81 people. The research data in the form of primary data and secondary data, with the questionnaire as a research instrument. Analysis of the data used by using SPSS. Results of analysis using multiple linear regression, t-test, test of determination (R2), and F. Test results showed that transformational and motivational style kepemipinan simultaneously significant effect on organizational commitment. this can be seen from the F-count = 52.867 > F-table = 3.11. So that the figures obtained R2 (R Squar) of 0.325 or 32.5%. This shows that the percentage contribution of independent variables (transformational leadership and motivation) on the dependent variable (organizational commitment) of 32.5%. While the remaining percentage of 67.5% (100% -32.5) is influenced by other variables not included in this study variables.

Keywords: Transformational Leadership Style, Motivation, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan didalam dunia bisnis semakin meningkat. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan dan melakukan inovasi, agar dapat terus bertahan. Untuk dapat unggul dan dapat melakukan inovasi, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia seperti karyawan yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun non pemerinahan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas itu sangat penting, karena mempunyai peranan yang sangat penting didalam organisasi.

Mathis (2002:5) manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dan kemampuan

bersaing organisasi. Dengan demikian maka perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan faktor sumber daya manusia (SDM) yang terbatas jumlahnya, untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini diperlukan seseorang yang mampu mengarahkan semua sumber daya yang ada kearah kesuksesan yang dapat disebut sebagai seorang pemimpin. Dimana nantinya strategi tersebut akan dirumuskan dan tergambar dalam visi dan misi perusahaan. Peranan seorang pemimpin sebagai penggerak sekumpulan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama sangatlah penting. pemimpin adalah orang yang menjadi penggerak dan sumber motivasi bagi para pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi. keteladanan, dedikasi, dan motivasi yang diberikan kepada pengikutnya menjadi penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya.

Robbins, (1996) Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen dalam berorganisasi.

Robbins dan Coulter (2010:109) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dimana seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi rendah akan cenderung manunjukan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki seseorang sebagai karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Bank BTN merupakan perusahaan yang berbentuk BUMN di Indonesia. Salah satu cabangnya ada di kota Pekanbararu yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 393. Bank memegang peranan penting dalam kelancaran proses transaksi keuangan di Indonesia dimana bank merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kemasyarakat. Banyak jumlah Bank di Indonesia menciptakan persaingan usaha didalam dunia perbankan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, bank menawarkan berbagai produk dan jasa yang dibutuhkan masyarakat dan memberikan kemudahan dalam bertransaksi keuangan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perBankan, karyawan Bank BTN Cabang Pekanbaru dituntut untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dengan demikian karyawan yang telah bekerja atau mengabdi disuatu organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi bisa dikatakan bahwa karyawan tersebut sudah berkomitmen terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersbut diatas, maka penulis ingin melihat bagimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasi. Apakah pengaruh tersebut dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi, atau hal tersebut tidak berpengaruh terhadap komitmen bahkan dapat menghambat komitmen dari perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dari itu peneliti tertarik meneliti lebih lanjut tentang **"Pengaruh**

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru".

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu : Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru.

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan sumbangan pemikiran mengenai Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi yang dilaksanakan oleh sebuah perusahaan untuk dijadikan pertimbangan dan perbaikan dimasa akan datang.

b. Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan menambah wawasan dan menguji kemampuan terhadap teori yang selama ini telah dipelajari di bangku perkuliahan dan sebagai syarat untuk menempuh skripsi program studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universias Riau.

c. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan terkait dengan Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi Pada Karyawan PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru.

D. KERANGKA TEORI

1. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Menurut **Burn** *dalam* **Safaria (2004:62)** kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan-perubahan nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. **Gibson dkk, (1997:12)** kepemimpinan transformasional adalah kemapuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil–hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orijinil dan untuk imbalan internal. **Robbins, (2008:92)** juga mengemukakan bahwa pemimpin transformasional bisa memotivasi karyawan untuk bekerja di atas ekspektasi dan mengorbankan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan organisasi.

Menurut **Robbins dan Judge, (2008:91)** mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek, yaitu sebagai berikut :

a. *Idealized Influence* (pengaruh yang diidealkan)

Sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pimpinannya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana ia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya melayani karyawan sebagai mitra kerja. I*dealized influence* pada dasarnya pemberian keteladanan pada pengikut melalui perilaku dan ucapan. Menunjukkan keteladanan dengan berkomunikasi secara efektif dan mempraktikkan perilaku yang mendukung visi, misi dan tata nilai perusahaan. Rela berkorban dan menunjukkan keberanian dalam mengambil resiko pribadi untuk mencapai visi itu. Menunjukkan pada

pengikutnya bahwa apa yang dilakukan bukan untuk kepentingan pribadi tetapi untuk kepentingan perusahaan dan kepentingan bersama. Sebagai pemimpin dia memperlihatkan rasa percaya diri dan keyakinan atas yang dikatakan kepada pengikutnya.

b. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Dalam menunjukkan aspek *intelectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal. Dia berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat karyawan bergairah dalam menyampaikan gagasan.

c. *Inspirasional Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirasional motivation adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Bekerja bukan hanya sarana untuk mendapatkan uang, melainkan juga sebuah wahana untuk menemukan kebermaknaan dalam hidup. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun pengembangan dirinya. Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut agar bisa mencapai karir yang setinggi-tingginya di masa depan. Pemimpin menanamkan semangat dalam bekerja. Dia sebagai pemimpin menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat para pengikut dan memberi contoh apa yang diharapkan dalam kerja dan kerja sama.

2. MOTIVASI

Veithzal (2003:455-456) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang mempunyai kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut McClelland Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain. McClelland mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal.

Ada beberapa karakteristik dari orang–orang yang berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut :

a. Ketahanan atau ketekunan dalam mengerjakan tugas

Memilih untuk menemukan berbagai cara menyelesaikan masalah dan akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dibrikan oleh perusahaan serta ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya.

b. Harapan Terhadap Umpan Balik

Mengharapkan umpan balik *(feedback)* atas tugas yang telah dikerjakannyamngenai seberapa baik hasil kerja tersebut, karena umpan balik sangaat berguna sebagai perbaikan hasil kerjanya dimasa yang akan datang.

c. Menentukan Tantangan Dalam Pemilihan Tugas

Menentukan tujuan-tujuan yang menantang dan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki kesukaran yang sedang, namun memungkinkan untuk diselesaikan.

d. Tidak Menyukai Keberhasilan Karena Suatu Kebetulan

Memiliki tujuan yang jelas dan realistik sehinnga selalu bekerja dengan kesungguhan dan mengembangkan keterampilannya dengan sebuah tantangan.

e. Memiliki Tanggungjawab Pribadi Terhadap Kinerjanya

Menyukai tantangan dalam pekerjaan dan menerima tanggung jawab pribadi untuk kesuksesan atau kegagalannya.

f. Kemampuan Dalam Melakukan Inovasi

Menghindar dari pekerjaan yang dianggapnya terlalu mudah atau terlalu sukar (ekstrim) akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefesien mungkin.

3. KOMITMEN ORGANISASI

Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditujukan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Allen dan Meyer dalam **Priansa, (2014:241)** menyatakan tiga aspek komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Komitmen Efektif

Komitmen Efektif *(affektive comimitment)* Komitmen efektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan didalam suatu organisasi. komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperbolehnya dari tempat atau organiasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya **(Sutrisno, 2011:292)**.

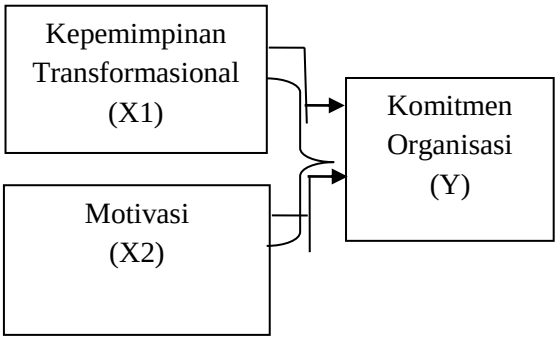
b. Komitmen Kelanjutan

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

c. Komitmen Normatif

Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Dalam kaitan ini sesuau yang mendorong anggoa untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

E. KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1.1 Kerangka Teori

F. HIPOTESIS

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi.

H2 : Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

H3 : Kepemimpinan Transforamsional dan Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

G. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank BTN. Perusahaan PT. Bank BTN ini memiliki cabang yang tersebar di Indonesia. PT. Bank BTN Cabang

Pekanbaru beralamat di jalan Jenderal Sudirman No. 393 Pekanbaru. Alasan penelitian memilih menliti di Bank Tabungan Negara merupakan salah satu perusahaan perBankan yang merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terdiri dari :

a. Data primer adalah data yang langsung dari responden melalui penyebaran kuisioner pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru ataupun wawancara (interview) yang berkaitan denagn gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi di PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru.
b. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data yang telah jadi dari perusahaan yang ada hubungannya denagan penelitian ini, seperti: data jumlah karyawan, data absensi, data keluhan nasabah, struktur organisasi, visi misi dan profil perusahaan.

3. Populasi dan Sampel

a. Penulis menentukan populasi seluruh karyawan tetap pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru karena dinilai mempunyai pengetahuan dan pandangan serta mampu memberikan tanggapan terhadap penelitian, selain itu populasi mewakili karakteristik /sifat yang hendak diteliti, yaitu berjumlah 81 orang karyawan pada tahun 2015, yang berarti dalam hal ini pimpinan kepala cabnag tidak dilibatkan sebagai responden.
b. Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu per satu **(Supranto, 1989:129).** Sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhakan dalam penelitian ini, penulis memerlukan kerjasama dengan pihak-pihak pada perusahaan yang berkompeten dalam urusan pendataan denagn :

a. Wawancara *(Interview)*

Tehnik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, sehingga dapat memudahkan penulis untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang lebih lengkap. Dalam penelitian ini yang menjadi *key informan* adalah pimpinan kepala cabang dan penyelia bagian umum (UMC) PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru.

b. Angket *(Kuesioner)*

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisioner. Dengan proses penyebaran dan pengumpulan kuisioner dilakukan secara langsung ditempat yang menjadi objek penelitian sehingga diharapkan dapaat mengungkap persepsi responden sebenarnya serta penulis dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya. Jumlah kuisioner yang akan dibagikan kepada responden disesuaikan dengan jumlah sampel yang dipilih. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab **(Sugiyono, 2013:199).**

5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistik yang dicari melalui program SPSS. Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Tehnik analisa

data yang akan penulis gunakan adalah sebagai berikut :

6. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid nya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

c. 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 kuisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenakan atau penurunan. Dalam menganalisis dara hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisioner, yaitu uji validitas dan reabilitas, digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (**Umar :2003).**

8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulas (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akana dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua **(Sugiyono, 2013:277).**

9. Pengujian Hipotesis

a. 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.

b. Uji Signifikan Individu (Uji T)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 (kepemimpinan transformasional) dan variabel X2 (motivasi) terhadap variabel Y (komitmen organisasi).

c. Uji Signifikan Secara Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. **Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru**

Tanggapan responden terhadap kepemimpinan transformasional berada pada kategori baik dengan jumlah skor 4037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa pemimpin pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru dapat dikatakan sudah sesuai denang persepsi dari karyawan atau bawahan. Namun secara dimensi yang terlihat dari dimensi idealized influence relatif lebih rendah dibandingkan dengan Intellectual Stimulation, Individual Consideration dan Inspiration Motivation.

2. **Analisis Motivasi Kerja (X2) Pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru**

Tanggapan responden terhadap Motivasi berada pada kategori tinggi dengan jumlah 3850. Dan ini berarti motivasi pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru yaitu tinggi yang dapat dilihat dari pencapaian skor yang ada. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa motivasi pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan sikap dan perilaku yang diharapkan perusahaan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi. namun secara dimensi, terlihat bahwa total skor pekerjaan yang menantang masih terlihat renda dibandingkan denagn dimensi lainnya. Untuk itu pkerjaan yang menantang perlu ditingkatkan agar terciptanya karyawan-karyawan yang berkompeten atau berkualitas.

3. **Analisis Komitmen Organisasi (Y1) Pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru**

Tanggapan responden terhadap komitmen organisasi berada pada kategori tinggi dengan jumlah skor 2914. Ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru sudah sesuai denagn tuntutan dan mekanisme yang diatur oleh perusahaan yang diarahkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Namun jika dilihat dari masing-masing dimensi terlihat bahwa total skor komitmen afektif relatif rendah dibandingkan komitmen kontinu dan komitmen lanjutan. Denagn demikian komitmen afektif masih perlu ditingkatkan dan diharapkan dapat menjadi perhatian pimpinan PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru dapat ditingkatkan lagi.

4. **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Komitmen Organsasi**

Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai dari corrected skor-total lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 81 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel nilai r product moment dengan N=81, dan taraf signifikan 5% maka r_{tabel} =0,216.

Dari hasil pengujian validitas dengan pengujian melakukan spss menyatakan bahwa butir-butir instrumen pertanyaan dapat digunakan. Hal ini dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga instrumen pertanyaan dalam kuisioner dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha.* Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3.24
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,802	0,216	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,771	0,216	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,860	0,216	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka pada kolom *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} maupun dari nilai 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel-variabel adalah reliabel atau dapat diterimah.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru dapat dilihat dari tabel brikut :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfrmasional terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,972	3,730		4,550 ,000
	Kepemimpinan_Transformasional	,394	,075	,511	5,283 ,000
a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi					

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Dan dari tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 5,283 dan signifikasi sebesar 0.000, dan t_{tabel} sebesar 1,664. Maka t_{hitung} = 5,283 > t_{tabel} = 1,664. Dan probabilitas 0,000 < α 0,05. Dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka dapat dikatakan Ha diterima dan Ho ditolak, yaitu ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru. Dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tanda positif, tanda positif ini mempunyai makna bahwa setiap peningkatan kepemimpinan akan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Bnak BTN Cabang Pekanbaru.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru.dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,362	4,809		2,778	,007
	Motivasi	,489	,101	,478	4,843	,000
a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi						

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Dan dari tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar = 4,843 > t_{tabel} = 1,664. Dan probabilitas 0,000 < α 0,05. Dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka dapat dikatakan Ha diterima dan Ho ditolak, yaitu ada pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru. Dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tanda positif, tanda positif ini mempunyai makna bahwa setiap peningkatan motivasi akan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Bnak BTN Cabang Pekanbaru.

3. Uji Simultan (Uji F / Uji ANOVA) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji-F/Uji ANOVA)

ANOVA[a]					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,895	2	167,447	18,748	,000[b]
	Residual	696,661	78	8,932		
	Total	1031,556	80			
a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan_Transformasional						

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel diatas, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 18,748 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dan F-tabel sebesar 3,18. Maka F-hitung = 52,867 > F-tabel = 3,11. Dan probabilitas 0,000 < α = 0,05. Dengan lebih besarnya F-hitung daripada F-tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Maka kepemmpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dimana semakin tingginya gaya kepemimpinan transformasional maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Jadi dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. hal ini dapat dilihat dari uji-t sebesar 3,325 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,664.
2. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen oraganisasi dimana semakin tinggi motivasi maka akan berpengaruh terhadap peninggkatan komitmen organisasi. hal ini berarti

komitmen organsiasi itu juga dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji-t sebesar 2,771 >dari nilai t-tabel sebesar 1,664.

3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru. Selain itu pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki hubungan sebesar 32,5%. Sedangkan persentase sisanya sebsarar 67,5% (100% - 32,5) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada atasan agar selalu memperyahankan gaya kepemimpinan transformasional.Untuk meningkatkan perlu memperhatikan dimensi *idealized influence* dan *Intellectual Stimulation.* Karena dari skor yang didapat dimensi tersebut masih relatif rendah dibanding dimensi lainnya.
2. Untuk lebih meningkatkan motivasi perlu mengembangkan atau mempertahankan dimensi kemampuan dalam melakukan inovasi. Karena dari skor yang didapat dimensi ini yang memiliki skor yang paling tinggi. Ini dapat disimpulkan bahwa atasan diharapkan selalu memberikan motivasi kpada jaryawan untuk selalu melakukan inovasi. Dan untuk dimensi lainnya yang skornya masih relatif rendah, perlu ditingkatkan lagi. Dengan demikian diharapkan dapat mningkatkan motivasi karyawan PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, dkk.
1997. *Organisasi. (Jilid dua).* Jakarta : Binarupa Aksara.

Mathis Rober L. Dan Jacson John H.
2002. *Human Resource Managment.* Jakarta:Selemba Empat.

Priansa, Donni Juni.
2014.*Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung : CV Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P.
1996. *Perilaku Organisasi.* Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S.P., & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.Edisi 12.* Jakarta : Salemba Empat.

Robbins & Mary Coulter
2010. *Manajemen.* Jilid 1 Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Supranto.
1988. *Statistik teori dan aplikasi*. Jakarta : Erlangga.

Sugiyono.
2005.*Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Cv Alfabeta.