

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PT KUSUMA SANDANG MEKARJAYA YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh

ABDUL AZIZ

20120410296

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PT KUSUMA SANDANG MEKARJAYA YOGYAKARTA**

Abdul Aziz

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan Bantul
Aziz16gobel@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the influence of transformational leadership, organizational culture and motivation toward organizational commitment at PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) Yogyakarta. Acquired information from this research could be used as company reference in determining things that can affect organizational commitment among employees. The object of the research conducted at PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) Yogyakarta by using the entire employee population HRD & GA staff, finance, purchasing, marketing, accounting, Matrix, Warehouse spart part, Warehouse fabric. Methods of data collection using survey method with questionnaires by 55 respondents. Data were analyzed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 22 with the test include: Validity and Test Reliability.

The results showed that transformational leadership and significant positive effect on organizational commitment, organizational culture positive and significant effect on organizational commitment, and motivation positive and significant impact on organizational commitment.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Motivation, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri pada saat ini sangatlah pesat, hal ini dibuktikan dengan banyaknya industri baru yang bermunculan. Seiring dengan bermunculannya industri baru maka secara otomatis banyak dibutuhkan sumber daya untuk menjalankan perusahaan tersebut. Menurut Handoko dalam Puspasari (2013) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yakni orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas usaha mereka kepada organisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu kunci terpenting dalam tercapainya tujuan organisasi. Dalam pengelolaannya sumber daya manusia harus berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu bersaing dengan kompetitornya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan, serta dikembangkan oleh perusahaan. Selain pemanfaatan potensi sumber daya manusia, hal lain yang menjadi perhatian perusahaan atau instansi adalah adanya komitmen yang baik, karena dengan adanya komitmen yang baik pada karyawan hal tersebut akan berimbas pada kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasional sendiri merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi. Adanya Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Meningkatnya komitmen karyawan terhadap organisasinya tidak terlepas dari adanya pemimpin. Menurut Simanjuntak (2005), komitmen seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajerial para pimpinan. Di mana kemampuan manajerial tersebut dapat berupa pengembangan kompetensi pekerja, menumbuhkan pandangan positif pada karyawan maupun mendukung semua karyawan untuk bekerja secara

optimal. Kepemimpinan sendiri merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya untuk mencapai visi misi dari suatu organisasi.

Menurut Burn dalam Autara (2015) kepemimpinan sendiri dibedakan menjadi dua yakni, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional sendiri mempunyai dampak yang lebih baik dalam kemajuan organisasi, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan tersebut memotivasi bawahan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan. Hal ini sangat sesuai dengan perkembangan zaman saat ini, Di mana seorang pemimpin diharapkan tidak hanya mampu menggerakkan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga mampu untuk meningkatkan kualitas bawahannya sebagai aset berharga dari organisasi yang dipimpinnya.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins and judge, 2011). Budaya di sini bukan seperti budaya pada umumnya yang berupa Ras, etnik maupun latar belakang individu. Di mana budaya organisasi merupakan budaya yang ada dalam organisasi yang tercipta dari masa lampu dan masih tetap dipertahankan sehingga menjadi nilai atau norma yang berlaku didalamnya, Misalnya emosional dan psikologis yang mencakup semangat kerja karyawan, sikap dan tingkat produktivitas karyawan. Sering kali orang tidak komitmen terhadap organisasinya dikarenakan mereka tidak merasa cocok dengan budaya yang ada didalamnya. sehingga secara tidak langsung budaya organisasi sangat berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen pada organisasi

Selain kepemimpinan dan budaya, motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen seseorang terhadap organisasinya. Menurut Maslow dalam bahwasanya manusia akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal karna adanya kebutuhan

yang harus dipenuhi. Dengan kata lain orang akan berkomitmen terhadap suatu organisasi apa bila kebutuhan mereka telah terpenuhi didalamnya.

Dari observasi awal yang dilakukan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya peneliti menemukan bahwasanya karyawan perusahaan ini memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini ditandai dengan tingkat absensi yang rendah serta lamanya karyawan bekerja di perusahaan ini. PT. Kusuma Sandang Mekarjaya sendiri merupakan perusahaan manufaktur dan tekstile yang memproduksi benang dan kain. yang berada di Jl. Raya Wates Km. 7,4 Ngentak, Balecatur, Gamping, Sleman yang berdiri sejak 1989. PT. Kusuma Sandang Mekarjaya memproduksi berbagai macam kain yakni grey, rayon, tetoron, polyester dan katun.

Dari hal tersebut peneliti ingin mengetahui lebih lanjut, apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap komitmen organisasi yang ada pada PT.Kusuma Sandang Mekarjaya. Penelitian ini terinspirasi dari penelitaan yang dilakukan Esrika Lismasinta Autara pada tahun 2015 di Universitas Gadjah Mada yang berjudul “ Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Di Lingkungan Sekretariat Dirjen Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan ” perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti sebelumnya hanya menggunakan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional sedangkan penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional di suatu perusahaan.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan,maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lambert *et al*, dalam Wibawa (2015). Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi adalah: (1) Rasa memiliki terhadap organisasi, (2) Rasa lekat dengan organisasi, (3) Arti organisasi secara pribadi, (4) Tidak akan meninggalkan organisasi, (5) Bangga dengan organisasi, (6) Loyalitas

Kepemimpinan Transformasional

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Pendapat tersebut didukung oleh Walumbwa *et al*. dalam Autara (2015) , yaitu kepemimpinan merupakan salah satu prediktor yang memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi.

Menurut Burn dalam Maulizar (2012) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi. Pada tipe kepemimpinan

seperti ini, pemimpin memiliki keyakinan yang kuat untuk menjadi sukses dalam mengatur perubahan organisasi, hal ini dikarenakan pemimpin mengetahui cara untuk menguatkan tingkat emosional bawahannya dan keinginan bawahannya untuk bekerja mencapai visi dari pemimpinnya.

Bass dan Avolio dalam Ashar (2008), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mengubah perilaku bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah bawahannya, sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama.

Budaya Organisasi

Robbins dalam Autara (2015), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal tersebut bisa membedakan organisasi dengan lainnya.

Menurut Wood *et al.* (2001), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan dinilai serta dikembangkan oleh organisasi. Di mana hal menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Sedangkan menurut Ancok (2012) bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan sikap dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota organisasi.

Motivasi

Istilah motivasi, berasal dari perkataan bahasa latin yaitu : *movere*, yang berarti dorongan, yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan. Motivasi sendiri merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan . Kuat lemahnya motivasi seseorang menentukan besar kecilnya prestasi. Kerja dipandang bukan semata-mata sebagai sumber

penghasilan, tetapi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memberikan sesuatu yang berarti bagi organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2009) motivasi merupakan satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Azwar (2000), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwasanya motivasi itu sendiri timbul atas adanya kebutuhan yang harus dicapai, hal ini senada dengan apa yang dikemukakan Maslow dalam teori hierarkinya bahwasanya manusia akan termotivasi untuk melakukan sesuatu karena adanya kebutuhannya. Adapun indikator motivasi itu sendiri ialah : (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*), (2) Kebutuhan rasa aman (*Safety need*), (3) Kebutuhan sosial (*Social need*), (4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*), (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*)

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya sosok pemimpin, seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mempunyai visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional juga memberikan inspirasi dan motivasi dalam diri karyawan, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) pada PT. Bumi Pertiwi bahwasanya Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan. Atmojo (2012) juga

mengungkapkan pada penelitiannya pada PTPN V Riau bahwasanya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari pernyataan di atas dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Robbins (2004) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal tersebut bisa membedakan organisasi dengan lainnya. Apabila setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka dengan sendirinya seorang karyawan juga akan berusaha untuk tetap berada atau komitmen terhadap perusahaan tersebut.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosyidah (2012) pada PKU Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan Nugroho (2013) pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/*Vocational Education Development Center* Malang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwasanya budaya yang ada dalam suatu organisasi dapat berimbas pada komitmen karyawan. Berdasarkan penjelasan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional

Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan Geenberg dan Baron dalam Puspasari (2013). hal ini sesuai dengan realita yang ada bahwasanya manusia akan cenderung akan komitmen terhadap organisasi apabila seorang karyawan bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspasari (2014) di PT.Sena Cita Semarang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mahmuda (2011) bahwasanya motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dari pernyataan di atas dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing–masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing–masing variabel.

Menurut Imam Ghozali (2011), uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item–item yang tersaji dalam kuesioner benar–benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Menilai kevalidan masing–masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai indeks validitasnya. Dan syarat minimum untuk dianggap valid suatu butir pertanyaan adalah jika nilai indeks validitasnya $< 0,05$. (Arikunto, 2010)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu kesamaan hasil apabila pengukuran dilaksanakan oleh orang atau waktu yang berbeda (Arikunto, 2010). Instrument yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011)

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2011). Dan dalam memudahkan menghitung menggunakan alat bantu hitung yaitu program *SPSS version*.

Teknik Analisis

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat, uji F tersebut dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi F dengan taraf signifikansi yakni 5%. Adapun kriteria ujinya adalah sebagai berikut :

- a) Bilamana signifikansi F lebih kecil dari α (0,05), berarti variabel independent serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependet.
- b) Bilamana signifikansi F lebih besar dari α (0,05), berarti variabel independent serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.

Uji t

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang digunakan untuk memprediksi nilai *Dependent Variabel* (Y), juga dapat digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh *Independent Variabel* (X) terhadap *Dependent Variabel*, penelitian hipotesis pada penelitian ini memanfaatkan bantuan program aplikasi SPSS

Untuk menguji hipotesis dilakukan uji t. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Tapi sebelum diuji regresi linier berganda peneliti melakukan uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

METODE PENELITIAN

Objek & Subjek Penelitian

Objek penelitian ini dilaksanakan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) dengan subjek penelitiannya adalah seluruh karyawan Staf di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer berupa jawaban hasil penyebaran kuisisioner kepada seluruh karyawan staff PT. Kusuma Sandang Mekarjaya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap komitmen organisasional.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan populasi seluruh karyawan staff HRD & GA, finance, purchasing, marketing, Accounting, Matrix, Gudang spart part, Gudang kain di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya yang berjumlah 55 orang.

Teknik pengumpulan data

Data yang diperoleh dari penelitian ini langsung (primer) dari kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Komitmen Organisasional

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional yakni :

- (1) Dilihat dari individu karyawan yang sudah setia terhadap suatu organisasi dan berniat menghabiskan sisa karir di organisasi tersebut,
- (2) Rasa terimakasih karena organisasi ini sudah banyak memberikan pengalaman,
- (3) Keinginan kuat tetap sebagai anggota,
- (4) Rasa ingin untuk tetap tinggal karena sulit mencari pekerjaan yang lain,
- (5) Rasa memiliki terhadap perusahaan dan rasa kecewa apabila meninggalkan perusahaan,
- (6) Rasa puas dengan pendapatan yang dihasilkan,
- (7) Rasa terimakasih karena organisasi sudah banyak berjasa untuk kehidupannya,
- (8) Keinginan berusaha keras terhadap organisasi,
- (9) Loyalitas

Variabel Komitmen organisasional diukur dengan instrument *Organization Commitment Scale* (OCS) dari Mowday *et.al* dikutip dalam Agus Arianto (2001) yang terdiri dari 9 *Item* pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternative jawaban dari skala sangat tidak setuju sampai skala sangat setuju.

Variabel Independen

Kepemimpinan Transformasional

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan Transformasional yakni : (1) Pengaruh ideal / kharismatik, (2) Motivasi inspiratif, (3) Stimulasi intelektual, (4) Perhatian pribadi.

Pengukuran Kepemimpinan Transformasional menggunakan Kuesioner yang disusun oleh Avolio *et al.* (2004), dengan 8 item pertanyaan dengan skala pengukuran yang digunakan adalah 5 skala Likert.

Budaya Organisasi

Adapun menurut Robbins (2006) indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yakni : (1) Inisiatif individu, (2) Toleransi terhadap resiko, (3) Arah, (4) Dukungan dari manajemen, (5) Toleransi terhadap konflik, (6) Pola komunikasi, (7) Sistem imbalan, (8)

Kontrol

Pengukuran budaya organisasi menggunakan 8 item dengan skala pengukuran yang digunakan adalah 5 skala Likert.

Motivasi

Adapun menurut Maslow (2009) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yakni : (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*), (2) Kebutuhan rasa aman (*Safety need*), (3) Kebutuhan sosial (*Social need*), (4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*), (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*)

Pengukuran Motivasi menggunakan item 12 pertanyaan dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penjelasan tabel 4.13 menunjukkan bahwa untuk pengujian pengaruh variabel Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan membandingkan nilai koefisien sebesar 0.294 nilai t hitung sebesar 2,412 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka P_{value} sebesar 0,019 hal ini menunjukkan bahwa $P_{value} < 0,05$. Artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional maka hipotesis 1 diterima.

Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penjelasan tabel 4.13 menunjukkan bahwa untuk pengujian Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap komitmen organisasional dengan membandingkan nilai koefisien sebesar 0,277 nilai t hitung sebesar 2.308 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka P_{value} sebesar 0,025 hal ini menunjukkan bahwa $P_{value} < 0,05$. Artinya bahwa variabel budaya organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis 2 diterima

Pengaruh motivasi Kerja Terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penjelasan tabel 4.13 menunjukkan bahwa untuk pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan membandingkan nilai koefisien sebesar 0,256 nilai t hitung sebesar 2.084 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka P_{value} sebesar 0,042 hal ini menunjukkan bahwa $P_{value} < 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

Variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan masing-masing dari tiap variabelnya. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya karena pada waktu penelitian dijelaskan bahwa hipotesis yang nantinya akan diperoleh adalah nilai dari ke tiga variabel ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya sudah baik sehingga kepemimpinan itu mempengaruhi komitmen para karyawan.

Pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Kurniawan (2015) pada PT. Bumi Pertiwi bahwasanya Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan fenomena yang ada di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya, bahwasanya karyawan berkomitmen terhadap perusahaan karena adanya kepemimpinan transformasional didalamnya yang membuat mereka selalu berkembang sehingga berimbas pada keinginan mereka untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya budaya organisasi

mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), ini menunjukkan bahwa budaya organisasional yang ada di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya relative baik karena budaya yang ada saat ini mampu mempengaruhi komitmen para karyawan.

Pada hipotesis kedua didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Rosyidah (2012) pada PKU Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Serta didukung dari pengamatan dari peneliti bahwa budaya yang ada di PT.Kusuma Sandang Mekarjaya bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan karena mereka sudah merasa cocok dengan budaya yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 diterima, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya motivasi para karyawan mampu mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada pada karyawan PT.Kusuma Sandang Mekarjaya sudah terpenuhi di PT.Kusuma Sandang Mekarjaya sehingga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pada hipotesis ketiga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Puspasari (2014) di PT. Sena Cita Semarang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi. Karyawan di PT.Kusuma Sandang Mekarjaya termotivasi untuk tetap berkomitmen pada perusahaan karena motivasi awal untuk bekerja di perusahaan sudah diberitahukan sejak awal penandatanganan kontrak kerja, sehingga motivasi mereka bekerja otomatis berpengaruh terhadap komitmen mereka pada perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap komitmen organisasi. dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), Budaya organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM), Besarnya nilai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasional dan motivasi terhadap komitmen organisasional ditunjukkan oleh nilai Adjusted R square sebesar 23,4% dan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 76.6%

Keterbatasan

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut : Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi komitmen organisasional, Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, Di mana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya, Lamanya pengisian kuisisioner, hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dalam pengumpulan kuisisioner.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut : Diharapkan untuk peneliti yang selanjutnya dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti karena untuk berjaga-jaga apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan, Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan, Diharapkan untuk perusahaan sebaiknya memberikan insentif ataupun penghargaan kepada karyawan yang memiliki dedikasi ataupun komitmen organisasional yang baik untuk perusahaan agar nantinya para karyawan merasa di hargai, Bagi para pemimpin yang ada dalam setiap devisi diharapkan tidak membeda-bedakan perlakuan antar anggotanya .

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta
- Debby Wine Simatupang. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali* : Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum.2011. *Influence of motivation and culture on organizational commitment and performance employee of Medical Services: Academic Research International*.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit: Kencana
- Esrika Lismasinta Autara. 2015. *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi di Lingkungan Sekretariat Ditjen Bina Upaya Kesehatan Kementrian Kesehatan* : Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Kreitner dan Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. Penerbit: Graha Ilmu
- Malayu S.P Hasibuan. 2010. *Organisasi dan motivasi*. Penerbit: Bumi Aksara
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS 19 (edisi kelima)* Semarang : Universitas Diponegoro
- I Made Artha Wibawa. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen organisasional sebagai variabel Intervening pada PT. Autbagus Rent Car Bali* : Universitas Udayana, Bali, Indonesia

- Kurniawan, Mey Lucky. 2012. Pengaruh Transformasional terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian Produksi PT. Kurnia Bumi Pertiwi
- Luthfah Nurfaizah Darajat, Rosyidah. 2012. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 11 : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Maria Angella Widya Puspasari. 2013. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan : Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Marnis Atmojo.2012. The Influence of Transformasional Leadership on Job Satisfaction. Riau
- Maulizar,dkk.2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Manajemen. Volume 1, No.1. Thn 2012. Hlmn :58-65
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Edisi 12, Cetakan 5, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. 2011. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Edisi 12, Cetakan 5, Salemba Empat, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi

Winanti, Marliana B. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atri Distribution". Jurnal ilmiah Program study Sastra Inggris, Vol.1. 16 april 2013.