

Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi

Asep Hidayat¹⁾, Endiana²⁾, John Chaidir³⁾

Universitas Primagraha^{1,2,3)}

asepdoang@gmail.com¹, endie5816@gmail.com², johnchaidir@upg.ac.id³

ABSTRAK

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, baik itu dalam organisasi, masyarakat, maupun dalam lingkungan pribadi. Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk mengarahkan dan mengelola tim dengan baik. Seorang pemimpin dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu dalam tim, dan mengalokasikan tugas dan tanggung jawab secara efisien. Dalam era yang terus berkembang ini, inovasi dan adaptasi terhadap perubahan sangat penting untuk kelangsungan suatu organisasi atau masyarakat. Seorang pemimpin dapat menggali ide-ide baru, mendorong kreativitas, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Mereka juga mampu mengelola perubahan dengan baik, merancang strategi yang sesuai, dan membimbing orang-orang melalui transisi yang mungkin sulit. Dalam penelitian ini dibahas secara komprehensif bagaimana hubungan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Kata Kunci

Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi

Leadership has a significant role in various aspects of life, whether in organizations, society, or the intimate environment. Effective leadership involves the ability to direct and manage a team properly. A leader can identify individual strengths and weaknesses in a group and allocate tasks and responsibilities efficiently. In this ever-evolving era, innovation and adaptation to change are very important for the survival of an organization or society. A leader can explore new ideas, encourage creativity, and create an environment that supports innovation. They are also able to manage change well, design appropriate strategies, and guide people through transitions that can be difficult. This study comprehensively discussed the relationship between leadership, job satisfaction, and organizational commitment.

Keywords

Leadership; Job Satisfaction; Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah konsep yang telah ada sejak zaman dahulu dan banyak definisi berbeda. Meskipun banyak definisi yang berbeda telah dibuat sampai saat ini, definisi konsensus sepenuhnya belum dikembangkan. Dalam proses ini, menurut setiap periode, situasi dan kondisi, terlihat bahwa berbagai jenis pemimpin dipengaruhi oleh perubahan budaya dan yang berubah hanyalah ruang lingkup dan persepsi konsep kepemimpinan. Ketika literatur diperiksa, penelitian tentang kepemimpinan telah mencari jawaban atas pertanyaan pendekatan kepemimpinan mana yang dapat lebih efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang berbeda.

Seperti di setiap bidang, berbagai gaya kepemimpinan telah terbentuk di bidang kepemimpinan dengan perubahan waktu dan perkembangan teknologi, dan para pemimpin yang dapat membuat aplikasi yang dibutuhkan oleh kondisi dan situasi telah menjadi pemimpin yang telah mencapai kesuksesan. Tidak mungkin dalam kondisi saat ini untuk bertahan dalam situasi perubahan dan ketidakpastian dan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Pemimpin yang berkomunikasi secara efektif dengan karyawan, membujuk, meningkatkan motivasi karyawan, mempersiapkan dan mengarahkan karyawan untuk perubahan dapat memastikan efisiensi di perusahaan mereka, menciptakan sinergi dan meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi dapat berkontribusi.

Seorang pemimpin didefinisikan sebagai orang yang mempengaruhi dan mengarahkan orang lain menuju tujuan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kekuatan untuk mengarahkan atau mempengaruhi. Beberapa peneliti menganggap kepemimpinan sebagai bagian integral dari proses kelompok, yang lain sebagai proses pengaruh, dan yang lain sebagai sarana membangun struktur dan mencapai tujuan. Secara umum, manajemen bertujuan untuk menyatukan sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan jasa atau barang, yang merupakan tujuan dan sasaran utama organisasi atau perusahaan, dan untuk memastikan bahwa output ini terbentuk. Manajer melakukan fungsi dan fungsi ini dengan menggunakan otoritas hierarkisnya. Sementara manajemen dalam arti tertentu adalah hak dan wewenang yang diberikan dengan memegang posisi dan jabatan, kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk menggunakan dan mengungkapkan beberapa kekuatan yang ada dalam dirinya. Sementara manajer memperoleh kekuasaan mereka dari kantor dan posisi yang mereka pegang, para pemimpin memperoleh kekuasaan mereka dari struktur pribadi mereka dan dukungan yang mereka terima dalam organisasi. Berbicara tentang bisnis tidak lagi hanya tentang manajer yang fokus pada tugas mereka, tetapi juga tentang menempatkan bakat dan keterampilan kepemimpinan, memberikan lebih banyak dan lebih penting untuk modal intelektual,

lebih mengantisipasi dan mengantisipasi harapan, menyusun dan membentuk bisnis mereka sesuai dengan itu, mereka harus bekerja dengan para pemimpin.

Konsep kepuasan, artinya mencapai kepuasan hati dan mewujudkan pekerjaan yang diinginkan. Kepuasan kerja juga dapat dianggap sebagai keadaan kebahagiaan yang terjadi pada individu sebagai akibat dari pemenuhan kebutuhan di tempat kerja tempat orang tersebut bekerja. Seseorang yang memasuki suatu organisasi dengan harapan dan kebutuhan tertentu puas dengan pekerjaannya dan institusi tempat dia bekerja sejauh dia mampu mewujudkan harapan dan kebutuhan ini, yaitu, dia merasakan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Peningkatan kinerja dan produktivitas individu yang bekerja meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan. Dalam kasus di mana tidak ada kepuasan kerja, perhatian harus diberikan pada munculnya situasi negatif seperti ketidakhadiran dan kinerja rendah. Dengan kata lain, fakta bahwa seorang karyawan bahagia dalam pekerjaannya merupakan indikator kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian diantaranya yaitu faktor pribadi dan faktor organisasi diperiksa dan diselidiki dalam dua kelompok. Faktor individu atau pribadi adalah apa yang memungkinkan orang untuk memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Faktor individu tersebut diantaranya usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, kepribadian, posisi profesional, kecerdasan, senioritas, lingkungan sosial budaya dan waktu kerja, sedangkan faktor organisasi adalah sifat pekerjaan, karakteristik fisik, insentif, rasa aman, gaya manajemen dan pengawasan, komunikasi, partisipasi dalam keputusan, peluang promosi, upah, persaingan, kondisi kerja dan lingkungan organisasi.

Secara umum, komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan orang yang bekerja di suatu organisasi untuk tetap berada di organisasi tempat dia berafiliasi dan komitmennya terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Konsep ini mengungkapkan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kepercayaan pada tujuan dan nilai-nilai ini, kesediaan untuk bekerja lebih keras untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang mengekspresikan kekuatan komitmen yang dirasakan karyawan untuk organisasi tempat dia bekerja. Diyakini bahwa itu mengurangi efek negatif seperti kedatangan terlambat, ketidakhadiran dan meninggalkan pekerjaan, yang secara positif mempengaruhi kinerja organisasi. Meskipun banyak klasifikasi telah dibuat terkait dengan komitmen organisasi, klasifikasi yang masih berlaku sampai sekarang. Komitmen organisasi Allen dan Meyer misalnya yaitu keterikatan emosional, yang ia klasifikasikan sebagai komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Komitmen emosional didefinisikan sebagai adopsi tujuan dan nilai-nilai organisasi oleh karyawan dan upaya mereka untuk memberi manfaat bagi organisasi. Karyawan tetap berada di organisasi karena dia ingin berada di organisasi. Sedangkan komitmen

kontinuitas dipandang sebagai jenis komitmen di mana karyawan tetap bersama organisasi karena menurutnya biaya meninggalkan organisasi akan tinggi. Disisi lain, komitmen normatif adalah jenis komitmen di mana karyawan tetap berada di organisasi dengan rasa tanggung jawab berdasarkan keyakinan bahwa akan menjadi moral dan hak untuk tetap setia kepada organisasi.

Saat ini, manajer diharapkan untuk bekerja dan melakukan upaya yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Pertama-tama, untuk memastikan dan meningkatkan kepuasan karyawan, manajer perlu mengesampingkan prasangka mereka bahwa karyawan hanyalah elemen produksi. Dengan kata lain, manajer harus bertindak dengan mempertimbangkan bahwa karyawan tidak hanya entitas ekonomi, tetapi juga bahwa orang yang bekerja memiliki aspek sosial, dan bahwa mereka bekerja di suatu perusahaan untuk memenuhi harapan dan kebutuhan psikologis dan sosial yang berbeda selain kebutuhan ekonomi mereka. Memastikan kepuasan kerja orang yang bekerja juga merupakan tugas sosial perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan interaksionis terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi diteliti.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Seorang Pemimpin didefinisikan sebagai “Seseorang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi organisasi dan karyawan dalam kelompok menuju tujuan dan sasaran tertentu”. Sedangkan kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku orang yang mengelola kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Kepemimpinan dapat dinyatakan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan dan sasaran individu atau organisasi tertentu.

Manajemen, di sisi lain, adalah proses menyatukan semua sumber daya manusia, fisik dan keuangan agar organisasi dapat menghasilkan layanan atau produk yang diinginkan masyarakat. Agar manajer dapat melakukan dan menciptakan fungsi ini, ia harus memiliki otoritas manajerial dan kekuatan serta tanggung jawab yang dibawa oleh posisi dan wewenang ini. Sementara manajemen dinyatakan dengan hak dan wewenang yang diberikan dengan memegang posisi dan jabatan, kepemimpinan dapat dinyatakan sebagai kemampuan individu untuk menggunakan dan menerapkan beberapa kekuatan yang ada dalam dirinya. Sementara penguasa memperoleh kekuasaannya dari jabatan yang dipegangnya, pemimpin memperoleh kekuasaan ini dari karakteristik pribadi dan dukungan yang diberikan kepadanya oleh kelompoknya.

Kepemimpinan Interaksionis

Bass berpendapat bahwa definisi dan pengelompokan tentang kepemimpinan tidak lagi cukup untuk menanggapi kondisi saat ini. Dia menyatakan pemimpin sebagai gaya kepemimpinan interaksionis yang dengan jelas menetapkan harapan para pemimpin dari karyawan mereka dan menjelaskan imbalan seperti apa yang akan mereka terima jika karyawan menunjukkan kinerja yang diharapkan. Bass mendasarkan kekuatan yang dimiliki pengikut dalam organisasi pada kekuatan pemimpin. Sekali lagi, menurut Bass, kekuatan pemimpin dapat dijelaskan oleh rasa hormat dan kepercayaan para pengikutnya dan otoritasnya atas imbalan sosial dan material yang dapat ia tawarkan kepada para pengikutnya.

Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengubah kebutuhan, penilaian nilai dan keyakinan pengikut dan mencapai kinerja tertinggi dengan mewujudkan perubahan dan pembaruan dalam organisasi mereka.. Pemimpin transformatif adalah mereka yang karyawannya bertujuan untuk mencapai hasil lebih dari yang biasanya diharapkan dari mereka yang bekerja dengan menunjukkan bakat penuh mereka dan meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi mereka. Untuk itu, dipastikan karyawan lebih sadar akan pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan dan bahwa mereka menjaga tugas mereka dalam organisasi di atas kepentingan pribadi mereka. Dia disebut sebagai pemimpin transformatif yang menyebabkan perubahan ini dan memulai perubahan dalam organisasi.

Pemimpin transformatif yang berhasil bertransformasi adalah tentang mengetahui karakteristik transformasi saat ini dan terkait erat dengannya. Dalam konteks ini, dapat mengungkapkan hal-hal berikut dalam kaitannya dengan kualitas transformasi hari ini: Transformasi, dengan kata lain, perubahan, ia mengungkapkan perubahan dan perkembangan yang sangat radikal. Karakteristik transformasi kedua adalah bahwa kebutuhan akan perubahan muncul dari kekuasaan atau fenomena di luar perusahaan, bukan dari kekuatan atau fenomena di dalam perusahaan, dengan kata lain, itu muncul dari perkembangan di lingkungan eksternal. Karakteristik transformasi ketiga adalah bahwa perubahan-perubahan ini tidak sempurna, tetapi perubahan dan perkembangan yang mendalam dan meresap. Dalam transformasi, perubahan yang terjadi mencakup setiap bagian dan tingkatan organisasi. Kualitas akhir dari transformasi adalah bahwa ia membutuhkan serangkaian perilaku yang

sama sekali berbeda dan bahkan baru. Fakta bahwa karyawan organisasi mempertahankan perilaku dan sikap mereka yang ada dengan sejumlah perubahan, bahkan dalam skala kecil, tidak akan cukup untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan transformasi. Untuk alasan ini, transformasi organisasi mewajibkan perusahaan untuk melakukan tindakan dan tindakan baru yang berbeda secara keseluruhan. Adapun karakteristik pemimpin transformatif dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Dapat dikatakan bahwa para pemimpin ini berani, menyadari unsur-unsur yang akan menyebabkan perkembangan dan perubahan, menyebabkan perubahan metode dan ide kebiasaan, memiliki kepribadian yang agresif dan menghadapi semua kondisi untuk mencapai hal ini.
- Pemimpin transformatif yakin dengan perubahan seperti apa yang ingin dia ciptakan dan memiliki rencana untuk bagaimana menciptakan transformasi itu. Dalam pengertian ini, kegiatan pemimpin transformatif tidak spontan, tetapi direncanakan.
- Pemimpin transformatif mampu menggunakan keterampilan dan kemampuan konseptual mereka dengan sangat baik.
- Karena kemampuan konseptual mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan dan mengikuti hubungan antara unit-unit organisasi dan membawanya ke dalam bentuk yang sesuai dengan keseluruhan, itu merupakan indikasi bahwa pemimpin transformatif dapat menggunakan kemampuan konseptual mereka dengan baik dengan berurusan dengan orang satu lawan satu dan membawa orang tersebut ke bentuk yang kompatibel dengan lingkungannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kemampuan karyawan untuk bahagia dengan pekerjaannya dengan saling melengkapi dengan keinginan karyawan dan karakteristik pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa bahwa dia bahagia dan produktif dengan rekan-rekannya di tempat kerja, dari lingkungan kerja, dari pekerjaan yang dia lakukan, dari manajer pekerjaan dan dengan rekan-rekannya. Ahli teori manajemen kontemporer melihat penyediaan kepuasan kerja karyawan dan efektivitas dan efisiensi layanan sebagai dua tujuan utama manajemen. Kepuasan kerja, yang merupakan salah satu masalah perilaku paling penting yang menjadi fokus para ilmuwan perilaku terutama dalam beberapa tahun terakhir, menarik perhatian sebagai faktor penting yang menunjukkan pengaruhnya terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Efisiensi adalah pemilihan jalur yang harganya termurah dari dua cara yang melebihi tujuan organisasi dan memberikan hasil yang sama. Memastikan produktivitas karyawan hanya mungkin jika karyawan puas dengan

pekerjaan yang dia kerjakan. Hal ini menyebabkan munculnya konsep kepuasan kerja. Jika karyawan cukup puas dengan pekerjaannya, mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan bekerja secara efisien.

Manajer adalah faktor penting apakah orang tersebut puas dengan pekerjaan itu atau tidak. Sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan, gaya manajemen dan manajemen yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan bahkan di lingkungan kerja di mana sumber upah rendah. Hal ini menunjukkan bahwa model manajemen sangat efektif terhadap kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi

Secara umum, komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi tempat dia berafiliasi dan komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Keterikatan yang dengannya orang masuk ke dalam persatuan dan solidaritas di lembaga-lembaga tertentu adalah ekspresi emosional dari naluri sosial yang ada dan ada di mana pun ada rasa kebersamaan. Misalnya, pengabdian pada tugas seorang pejabat, kepada asrama seorang prajurit, kepada tuan seorang budak, dalam arti kesetiaan, dalam bentuk kesetiiaannya yang kuno, mengungkapkan keadaan setia. Faktor-faktor penentu yang mempengaruhi komitmen organisasi umumnya diperiksa dalam kerangka umum sebagai karakteristik pribadi, organisasi, pekerjaan dan pekerjaan terkait. Faktor pribadi yang mempengaruhi komitmen organisasi. Selain beberapa karakteristik demografis individu seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, juga mencakup beberapa karakteristik individu seperti pos pemeriksaan dan motif keberhasilan. Karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan adalah otonomi di tempat kerja, pentingnya dan kebermaknaan kerja, tingkat kepuasan harapan di tempat kerja, umpan balik, sosial peluang interaksi. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, ukuran, budaya organisasi, gaya manajemen, hubungan bawahan dan atasan, sistem upah, kondisi kerja, peluang karir, dll. Adapun jenis komitmen organisasi yaitu (1) Komitmen Emosional: Keterikatan emosional, juga disebut sebagai komitmen sikap, terkait erat dengan respons emosional terhadap lingkungan kerja dan lebih terkait dengan kepuasan yang diperoleh dari keterikatan pada pekerjaan, rekan kerja yang bekerja bersama, pekerjaan dan komitmen terhadap profesi. Keterikatan emosional melibatkan integrasi dan identifikasi karyawan dengan organisasi yang dia rasakan terhadap organisasi. Karyawan yang tinggal di organisasi dan memiliki komitmen emosional yang kuat terus berlanjut karena mereka ingin tinggal di organisasi itu sendiri, bukan karena mereka membutuhkannya. (2) Komitmen Kelanjutan: Ini adalah jenis komitmen yang muncul sebagai akibat dari kepentingan ekonomi karyawan dan didasarkan pada semua manfaat yang diperoleh orang tersebut. Komitmen

kontinuitas mengacu pada fakta bahwa karyawan menganggapnya sebagai keharusan untuk tetap berada di organisasi dengan mempertimbangkan investasi dan kegiatan ekonomi yang telah dia buat dalam organisasi selama dia bekerja di organisasi. Dengan kata lain, komitmen kontinuitas adalah kondisi melanjutkan keanggotaan organisasi mengingat situasi keuangan yang akan dialami karyawan jika mereka meninggalkan perusahaan akan tinggi. Pada awal faktor-faktor yang mempengaruhi ketergantungan ini; alasan utama seperti tidak dapat menemukan pekerjaan lain, tidak memiliki fitur yang dibutuhkan oleh pekerjaan lain, alasan kesehatan, alasan keluarga, dekat dengan pensiun, kerugian finansial. (3) Komitmen normatif: Jenis komitmen normatif mengacu pada keyakinan karyawan tentang tanggung jawab mereka terhadap organisasi mereka. Konsep ini, yang di campur sebagai komitmen normatif, mengungkapkan dimensi yang berbeda dari dua jenis komitmen lainnya karena terjadi sebagai akibat dari persepsi karyawan tentang loyalitas terhadap bisnisnya sebagai tugas dan tanggung jawab sosial dan berpikir bahwa loyalitas kepada perusahaan adalah benar. Normatif, atau dengan kata lain, kepatuhan etis adalah ketika seseorang melihat bekerja dalam bisnis sebagai tugas untuk dirinya sendiri dan merasa bahwa itu adalah hak untuk menunjukkan kesetiaan kepada organisasinya. Dalam hal ini, ini berbeda dari komitmen kontinuitas karena tidak terpengaruh oleh keterikatan emosional dan perhitungan kerugian yang akan terjadi sebagai akibat dari meninggalkan organisasi.

Titik umum antara ketiga komitmen yang saling terkait ini adalah ikatan antara individu dan organisasi yang mengurangi kemungkinan individu meninggalkan organisasi. Artinya, dalam ketiga jenis komitmen, karyawan tetap bersama organisasi. Namun, yang pertama, motif untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada kehendak, yang kedua didasarkan pada kebutuhan, dan yang ketiga didasarkan pada kewajiban.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Arwana Citramulia Tbk dengan total sampel yang digunakan yaitu sebanyak 219 orang. Penelitian ini mencoba menguji bagaimana kepemimpinan transformatif, kepemimpinan interaksionis kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner yang kemudian diolah dengan bantuan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, data yang diperoleh sebagai hasil analisis data yang dikumpulkan dari penelitian diberikan secara berurutan sesuai dengan hipotesis.

Koefisien Alpha Cronbach dihitung untuk menghitung reliabilitas internal kepemimpinan transformatif, kepemimpinan interaksionis, kepuasan kerja, skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian. Diuji apakah data penelitian menunjukkan distribusi normal atau tidak, dan ditemukan bahwa itu menunjukkan distribusi normal.

Koefisien Alpha Cronbach dihitung untuk menghitung reliabilitas internal kepemimpinan transformatif, kepemimpinan interaksionis, kepuasan kerja, skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Transformatif	0.912
Kepemimpinan Interaksionis	0.788
Kepuasan Kerja	0.754
Komitmen Organisasi	0.738

Menurut Tabel 1, koefisien Cronbach Alpha untuk kepemimpinan transformatif, kepemimpinan interaksionis, kepuasan kerja, keandalan internal skala komitmen organisasi semuanya lebih tinggi dari nilai ambang minimum 0,70. Temuan ini menunjukkan bahwa semua timbangan yang digunakan dapat diandalkan .

Analisis regresi linier sederhana diterapkan untuk memahami kekuatan kepemimpinan transformatif untuk menilai secara prosedural skor kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi, terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Standard error	Beta	t	p	
Kepuasan Kerja	Konstan	2.368	0.265	14.758	0.000	
	Kepemimpinan transformatif	0.387	0.161	0.565	5.540	0.000
	R = 0.565; R ² = 0.317 F = 30.796 p= 0.000					
Komitmen Organisasi	Konstan	2.874	0.261	18.486	0.000	
	Kepemimpinan transformatif	0.258	0.150	0.378	3.122	0.001
	R = 0.378; R ² = 0.181 F = 9.179 p=0.003					

Tes Durbin-Watson (D-W) digunakan untuk melihat apakah ada autokorelasi dalam model. Nilai D-W ditemukan 1,814 dan karena nilai ini mendekati 2, dapat dikatakan bahwa tidak ada autokorelasi. Untuk masalah koneksi ganda, nilai toleransi diperiksa dan terlihat bahwa semua nilai toleransi lebih besar dari (1- R²). Setelah terlihat bahwa tidak ada autokorelasi dan beberapa masalah koneksi, analisis dilanjutkan.

Ketika diperiksa, variabel kepemimpinan transformatif memberikan hubungan yang cukup signifikan dengan kepuasan kerja karyawan ($R = 0,565$, $R^2 = 0,317$, $p < 0,05$). Kepemimpinan transformatif menjelaskan 31,7% dari total varians kepuasan kerja karyawan. Menurut variabel prediktor menurut koefisien regresi standar, variabel kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika hasil uji-t yang terkait dengan signifikansi koefisien regresi diperiksa, terlihat bahwa variabel kepemimpinan transformatif adalah prediktor yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menegaskan hipotesis bahwa

Variabel kepemimpinan transformatif memberikan hubungan signifikan tingkat rendah dengan komitmen organisasi karyawan ($R = 0,378$, $R^2 = 0,181$, $p < 0,05$). Kepemimpinan transformatif menjelaskan 18,1% dari total varians keterlibatan organisasi karyawan. Menurut variabel prediktor menurut koefisien regresi standar, variabel kepemimpinan transformatif efektif pada komitmen organisasi. Ketika hasil uji-t yang terkait dengan signifikansi koefisien regresi diperiksa, terlihat bahwa variabel kepemimpinan transformatif adalah prediktor signifikan tingkat rendah pada komitmen organisasi.

Analisis regresi linier sederhana diterapkan untuk memahami kekuatan kepemimpinan interaksionis untuk menghasilkan skor kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi, terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel		B	Standard error	Beta	t	p
Kepuasan Kerja	Konstan	3.002	0.340		12.503	0.000
	Kepemimpinan interaksionis	0.138	0.199	0.139	0.416	0.650
R = 0.139; R ² =0.112 F = 0.093; p= 0.761						
Komitmen Organisasi	Konstan	3.132	0.326		14.120	0.000
	Kepemimpinan interaksionis	0.175	0.180	0.185	0.910	0.319

$$R = 0.185; R^2 = 0.117$$

$$F = 0.655 \text{ p} = 0.420$$

Tes Durbin-Watson (D-W) digunakan untuk melihat apakah ada autokorelasi dalam model. Nilai D-W ditemukan 1,814 dan karena nilai ini mendekati 2, dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi otomatis. Untuk masalah koneksi ganda, nilai toleransi diperiksa dan terlihat bahwa semua nilai toleransi lebih besar dari (1-R²). Analisis dilanjutkan setelah terlihat bahwa tidak ada autokorelasi dan beberapa masalah koneksi.

Hubungan antara variabel kepemimpinan interaksionis dan kepuasan kerja ditemukan tidak berarti ($R = 0,139$, $R^2 = 0,112$, $p > 0,05$). Kepemimpinan interaksionis tidak memiliki kekuatan untuk menjelaskan varians total kepuasan kerja karyawan. Menurut variabel prediktor menurut koefisien regresi standar, variabel kepemimpinan progresif tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Ketika hasil uji-t yang terkait dengan signifikansi koefisien regresi diperiksa, terlihat bahwa variabel kepemimpinan interaksionis tidak memiliki kekuatan prosedural terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara variabel kepemimpinan interaksionis dan komitmen organisasi ditemukan tidak berarti ($R = 0,185$, $R^2 = 0,117$, $p > 0,05$). Kepemimpinan interaksionis tidak memiliki kekuatan untuk menjelaskan varians total komitmen organisasi karyawan. Menurut variabel prediktor menurut koefisien regresi standar, variabel kepemimpinan interaksionis tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Ketika hasil uji-t yang terkait dengan signifikansi koefisien regresi diperiksa, terlihat bahwa variabel kepemimpinan interaksionis tidak memiliki kekuatan prosedural pada Komitmen Organisasi.

Analisis regresi linier sederhana diterapkan untuk memahami kekuatan prosedural kepuasan kerja dalam skor keterlibatan organisasi, terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel		B	Standard error	Beta	t	p
Kepuasan	Konstan	2,249	0,351		9,021	0,000
Kerja	Komitmen Organisasi	0,455	0,188	0,492	5,585	0,000
		R = 0,492; R ² = 0,256				
		F = 20,120 p = 0,000				

Tes Durbin-Watson (D-W) digunakan untuk melihat apakah ada autokorelasi dalam model. Nilai D-W ditemukan 1,644 dan karena nilai ini mendekati 2, dapat dikatakan bahwa tidak ada autokorelasi. Untuk masalah koneksi ganda, nilai toleransi diperiksa dan terlihat bahwa semua nilai toleransi lebih besar dari (1-R²). Analisis dilanjutkan setelah terlihat bahwa tidak ada autokorelasi dan beberapa masalah koneksi.

Ketika tabel diperiksa, variabel kepuasan kerja memberikan hubungan yang cukup signifikan dengan komitmen organisasi karyawan ($R = 0,492$, $R^2 = 0,256$, $p < 0,05$). Kepuasan kerja menjelaskan 25,6% dari total varians komitmen organisasi karyawan. Menurut variabel prediktor menurut koefisien regresi standar, variabel kepuasan kerja efektif pada komitmen organisasi. Ketika hasil uji-t yang terkait dengan signifikansi koefisien regresi diperiksa, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja merupakan prediktor yang cukup signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ketika melihat penelitian yang meneliti hubungan antara kepemimpinan transformatif, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa ada banyak yang telah mencapai kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan bermakna antara kedua konsep ini dalam struktur organisasi dengan budaya yang berbeda terutama dalam beberapa tahun terakhir. Kami melihat bahwa penelitian tersedia. Namun, sebagian besar penelitian sampai saat ini melihat kepuasan kerja sebagai premis komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Sebagai hasil dari penelitian ini, terlihat bahwa karakteristik kepemimpinan transformatif dari manajer mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang meningkatkan moral dan motivasi karyawan dan meningkatkan moral dan motivasi karyawan. Dengan kata lain, telah terungkap bahwa menciptakan visi, menginspirasi, menghormati, memuji dan membantu perilaku seperti meningkatkan kinerja manajer akan secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi karyawan. Upaya para manajer untuk meningkatkan peluang promosi dan kemungkinan karyawan di tempat kerja, peningkatan upah dan kondisi kerja karyawan, peningkatan bekerja untuk meningkatkan keselamatan kerja sedikit lebih banyak. Telah terlihat bahwa hal itu akan secara positif mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan. Dengan memastikan partisipasi karyawan dalam rangka mengidentifikasi masalah perusahaan dan mencari solusi, meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi mereka pada saat yang sama akan disediakan. Dengan melakukan survei pengukuran kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara berkala, tingkat loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan mengembangkan proposal solusi tentang masalah yang tidak memuaskan karyawan. Kerja tim untuk

meningkatkan kinerja karena tingginya rata-rata dimensi hubungan manusia dalam penelitian.

Dengan mendorong manajemen partisipatif, komunikasi di lingkungan perusahaan dapat ditingkatkan. Sekali lagi, manajer mungkin disarankan untuk melakukan perubahan dan pembaruan dalam organisasi dari waktu ke waktu. Memperbaiki kondisi kerja akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi, serta penurunan tingkat komitmen kontinuitas dan peningkatan tingkat komitmen emosional. Dengan kata lain, karyawan tidak hanya akan tinggal di organisasi karena alasan ekonomi, tetapi mereka akan terikat secara emosional dengan organisasi karena mereka merasakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organisasi. Hal ini akan mengurangi ketidakhadiran yang ditunjukkan pada pekerjaan, keterlambatan, produktivitas rendah, tingkat kesalahan yang mungkin timbul, keterasingan dari pekerjaan dan pergantian tenaga kerja, dan juga akan mencegah masalah kesehatan yang mungkin timbul karena ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Terutama tergantung pada gaya perilaku para pemimpin, menentukan faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan, produktivitas dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, dengan menyediakan lingkungan seperti itu, akan dipastikan bahwa karyawan tetap berada di organisasi, dan karyawan akan percaya bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan.

REFERENSI

- Abbas, M., & Ali, R. (2021). Transformational versus transactional leadership styles and project success: A meta-analytic review. *European Management Journal*.
- Aboramadan, M., & Kundi, Y. M. (2020). Does transformational leadership better predict work-related outcomes than transactional leadership in the NPO context? Evidence from Italy. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 31(6), 1254-1267.
- Afsar, B., Badir, Y. F., Saeed, B. B., & Hafeez, S. (2017). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 307-332.
- Alrowwad, A. A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. E. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196-222.
- Andersen, J. A. (2018). Servant leadership and transformational leadership: From

- comparisons to farewells. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(6), 762-774.
- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), 1-13.
- Arenas, F. J. (2019). *A casebook of transformational and transactional leadership*. Routledge.
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 381.
- Bajcar, B., & Babiak, J. (2022). Transformational and transactional leadership in the polish organizational context: Validation of the full and short forms of the Multifactor Leadership Questionnaire. *Frontiers in psychology*, 13, 908594.
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2021). Transformational leadership, transactional leadership, and moral reasoning. *Leadership and Policy in Schools*, 20(2), 131-148.
- Boamah, S. A., & Tremblay, P. (2019). Examining the factor structure of the MLQ transactional and transformational leadership dimensions in nursing context. *Western journal of nursing research*, 41(5), 743-761.
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019) (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Development of Data Management in the Implementation of Electronic-based Government in Serang Regency. *International Journal of Community and Cooperative Studies*, 11(1), 17-25.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Hidayati, P. P., & K. Harnadi, K. (2023). The Relationship between Critical Thinking Ability and Problem-Based Learning with a Causality Pattern in Learning Improvement. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 122.
- Cho, Y., Shin, M., Billing, T. K., & Bhagat, R. S. (2019). Transformational leadership, transactional leadership, and affective organizational commitment: a closer look at their relationships in two distinct national contexts. *Asian Business & Management*, 18, 187-210.
- Donkor, F., Sekyere, I., & Oduro, F. A. (2022). Transformational and transactional leadership styles and employee performance in public sector organizations in Africa: A comprehensive analysis in Ghana. *Journal of African Business*, 23(4), 945-

963.

- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Giddens, J. (2018). Transformational leadership: What every nursing dean should know. *Journal of Professional Nursing*, 34(2), 117-121.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Electronic-based Governance System Risk Management in Serang District. *International Journal of Business and Management Review*, 11(5), 57-66.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61-69.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Smart City Master Plan for the Government of Serang Regency. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(3), 1-11.
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899-906.
- Jacobsen, C. B., Andersen, L. B., Bøllingtoft, A., & Eriksen, T. L. M. (2022). Can leadership training improve organizational effectiveness? Evidence from a randomized field experiment on transformational and transactional leadership. *Public Administration Review*, 82(1), 117-131.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., ... & Würtz, A. (2019). Conceptualizing and measuring transformational and transactional leadership. *Administration & Society*, 51(1), 3-33.
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs, 207-241.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Empowering leadership: leading people to be present through affective organizational commitment?. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2017-2044.
- Ladkin, D., & Patrick, C. B. (2022). Whiteness in leadership theorizing: A critical analysis of race in Bass' transformational leadership theory. *Leadership*, 18(2), 205-223.
- Lee, M. C., & Ding, A. Y. (2020). Comparing empowering, transformational, and transactional leadership on supervisory coaching and job performance: A

- multilevel perspective. *PsyCh journal*, 9(5), 668-681.
- Legutko, B. J. (2020). An exploration of authentic, servant, transactional, and transformational leadership styles in Fortune 500 CEO letters. *Journal of Leadership Studies*, 14(2), 44-51.
- Loan, L. J. M. S. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 94, 21-31.
- Ma, X., & Jiang, W. (2018). Transformational leadership, transactional leadership, and employee creativity in entrepreneurial firms. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 302-324.
- Megheirkouni, M., Amaugo, A., & Jallo, S. (2018). Transformational and transactional leadership and skills approach: Insights on stadium management. *International Journal of Public Leadership*, 14(4), 245-259.
- Mustafa, M. Z. B., Nordin, M. B., Razzaq, A. R. B. A., & bin Ibrahim, B. (2020). Organizational commitment of vocational college teachers in Malaysia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 5023-5029.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management development*, 39(2), 253-268.
- Passakonjaras, S., & Hartijasti, Y. (2020). Transactional and transformational leadership: a study of Indonesian managers. *Management Research Review*, 43(6), 645-667.
- Puni, A., Hilton, S. K., & Quao, B. (2021). The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country. *Management Research Review*, 44(3), 399-417.
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*.
- Rockstuhl, T., Wu, D., Dulebohn, J. H., Liao, C., & Hoch, J. E. (2023). Cultural congruence or compensation? A meta-analytic test of transformational and transactional leadership effects across cultures. *Journal of International Business Studies*, 54(3), 476-504.
- Siangchokyoo, N., Klinger, R. L., & Campion, E. D. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101341.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: from assessment to intervention*. Routledge.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job

- performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Taylor, J. (2017). Management of Australian water utilities: The significance of transactional and transformational leadership. *Australian Journal of Public Administration*, 76(1), 18-32.
- Tintoré, M. (2019). Introducing a model of transformational prosocial leadership. *Journal of leadership studies*, 13(3), 15-34.
- Udin, U. (2020). Transformational leadership and organizational commitment: a review of literature. *Journal of research and Opinion*, 7(2), 2623-2626.