

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(PADA HOTEL GRAND ZURI PEKANBARU)**

Oleh :

Fadila Malvika

Email : fadilamalvika13@gmail.com

Pembimbing : Dr. H. Seno Andri, MM. M.Si

Jurusan Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas

Riau, Kampus Bina Widya

Jl. H.R.Soebrantas K.M.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel (X1), *Self Efficacy* sebagai variabel (X2), dan Komitmen Organisasi sebagai variabel (Y). Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 21, dimana sampel yang digunakan yaitu 89 karyawan yang dilakukan secara sensus. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Hasil analisis menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji determinasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji t dan uji F. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru, selain itu juga dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru serta kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi.

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELFF EFFICACY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
(AT HOTEL GRAND ZURI PEKANBARU)**

By:

Fadila Malvika

Email: fadilamalvika13@gmail.com

Advisor: Dr. H. Seno Andri, MM. M.Si

**Department of Business Administration - Faculty of Social and Political
Sciences, University of Riau, Campus Bina Widya
Jl. H.R.Soebrantas K.M.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293**

ABSTRACT

This study aims to analyze the transformational leadership style and effectiveness self and its influence on organizational commitment at Grand Zuri Hotel Pekanbaru. Transformational leadership as a variable (X1), Self Efficacy as a variable (X2), and Organizational Commitment as a variable (Y). Method in this research is descriptive and quantitative by using program of SPSS 21, where sample used is 89 employees conducted by census. Technical data through questionnaire The results of analysis using validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test can be concluded significant transformational leadership towards organizational commitment at Grand Zuri Hotel Pekanbaru, It can be concluded significant Self efficacy to organizational commitment at Grand Zuri Hotel Pekanbaru as well as transformational leadership and significant effectiveness towards organizational commitment at Grand Zuri Hotel Pekanbaru.

Keywords: Transformational Leadership, Self Effectiveness, Organizational Commitment.

BAB 1 PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang 2005).

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional Burns dalam (Supriyanto 2015).

Menurut Bass dan Avolio (dalam Sentot Imam Wahjono (2010:294)) mengistilahkan kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek, yang meliputi (1) Pengaruh ideal (*idealized influence*), dimana pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai – nilai dan keyakinan. (2) Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), dimana pemimpin mampu menimbulkan inspirasi bawahannya. (3) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dimana pemimpin mendorong bawahannya untuk memikirkan kembali cara kerja mereka. (4) Pertimbangan individual (*individualized consideration*), dimana pemimpin memperlakukann bawahannya sebagai seorang pribadi yang utuh dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginannya masing – masing.

Dari keempat aspek diatas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin perusahaan dan badan yang dipimpinya haruslah kompleks, maksudnya seorang pemimpin harus menguasai empat hal tersebut agar apa yang diharapkan oleh orang pemimpin dan karyawan bisa terwujud dengan baik.

Karena dengan cara kepemimpinan yang baik tentunya akan menumbuhkan hal-hal yang positif terhadap diri pegawainya. Dan hal itu tentunya akan menumbuhkan semangat dan kepercayaan diri dari para karyawannya.

Untuk itu, *self efficacy* atau efikasi diri merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang diembankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Maka dari itu peran dari *self efficacy* sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen dalam organisasi.

Komitmen merupakan perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

Apabila pimpinan sudah bisa mempengaruhi karyawannya dengan baik, maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan memiliki sebuah komitmen yang kuat untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja.

Perkembangan hotel diikuti dengan menjamnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan jasa perhotelan, dimana perkembangan jasa perhotelan menjadi salah satu

barometer pertumbuhan ekonomi suatu wilayah.

Hotel Grand Zuri Pekanbaru memiliki karyawan tetap sebanyak 89 orang. Dimana karyawan tetapnya berjumlah 89. Jumlah ini jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan 5 tahun sebelumnya. Penurunan karyawan ini terjadi karena semakin rendahnya komitmen karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru Tahun 2011 s/d 2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase
2011	120	-
2012	110	8,3%
2013	104	5,4%
2014	99	4,8%
2015	89	10,1%

Sumber : Hotel Grand Zuri Pekanbaru 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa selama 5 tahun terakhir Hotel Grand Zuri Pekanbaru selalu mengalami penurunan jumlah karyawan. Hal ini menandakan masih kurangnya komitmen karyawan pada organisasinya serta karyawan yang tidak nyaman berada di perusahaan akibat masih kurangnya loyalitas karyawan untuk terus berada di perusahaan. Hal ini akan berdampak pada terganggunya aktivitas perusahaan, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya yang seharusnya tidak terjadi, seperti perekrutan karyawan baru, biaya pelatihan, dan lain sebagainya.

Jadi permasalahan yang ada di Hotel Grand Zuri Pekanbaru

terletak pada komitmen organisasi karyawan yang kurang baik, yang memilih meninggalkan dari pada bertahan di organisasi. Apabila masalah ini terjadi secara terus-menerus maka akan menghambat jalannya organisasi.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.2
Keadaan Realisasi Penjualan kamar Hotel Grand Zuri Pekanbaru Tahun 2011 s/d 2015

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase
2011	33.500	30.324	90,51 %
2012	33.500	29.864	89,14 %
2013	33.500	28.500	85,07 %
2014	33.500	31.200	93,13 %
2015	33.500	30.900	92,23 %

Sumber : Hotel Grand Zuri Pekanbaru 2016

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa perkembangan penjualan kamar Hotel Grand Zuri Pekanbaru mengalami fluktuasi tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Dapat dilihat dari perkembangan penjualan kamar tahun 2012 (89,14) dimana penjualan kamarnya mengalami penurunan dari tahun penjualan sebelumnya. Kemudian pada tahun 2013 (85,07) terdapat penjualan kamar yang sangat menurun. Sedangkan di tahun 2014 (93,13) penjualan kamar mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 juga masih menurun dari tahun sebelumnya dengan (92,23).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.”**

2. Rumusan Masalah

Hotel Grand Zuri Pekanbaru ini merupakan hotel yang sudah memiliki predikat sebagai hotel berpengalaman dan memiliki fasilitas yang baik, hal ini yang akan memperkuat karyawan menjadi berkomitmen dalam bekerja serta menambah semangat dan kepercayaan dari karyawannya di Hotel Grand Zuri Pekanbaru tersebut. Namun pada kenyataannya berdasarkan pada survei yang dilakukan masih ditemukan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru) ?”**

3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru .
2. Untuk mengetahui *self efficacy* (epikasi diri) karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *self - efficacy* terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

a. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Administrasi Bisnis di fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi perusahaan dengan memberikan gambaran yang luas mengenai Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi.

c. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah wawasan peneliti dan dijadikan sebagai syarat kelulusan.

4 Kerangka Teori

4.1 Kepemimpinan Transformasional

adalah sebagai berikut :

- a. Kharisma (*idealized influence*)
Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan yang

ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya.

b. Inspirasional (*inspirational motivation*)

Inspirational motivation adalah sifat pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya, Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya serta memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun mengembangkan dirinya.

c. Perhatian Individual (*individual consideration*)

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawan dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka. Pemimpin memfasilitasi kebutuhan psikologi karyawan yang ingin maju dan mengembangkan kreasinya dengan baik.

d. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

intellectual stimulation yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran yang mengarahkan organisasi pada

suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya (Locke 1997:59).

4.2 Self Efficacy (Epikasi Diri)

Badura dalam (Betz 2004), mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Dengan kata lain, *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan

efikasi diri pada individu dapat dianalisis berdasarkan tiga dimensinya sebagai berikut :

1) Dimensi tingkat level (*magnitude*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu di hadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya.

2) Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.

3) Dimensi generalisasi (*geneality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya atau kemampuan dirinya.

4.3 Komitmen Organisasi

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

4.3.1 Dimensi Komitmen Organisasi

Mayer & Allen (1991) dalam Istijanto, M.M (2015). Sedangkan dimenesinya sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif yang mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan kepada organisasinya.
- b. Komitmen kelanjutan yang mengacu pada kesadaran akan kerugian yang akan timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya.
- c. Komitmen normatif yang mengacu pada perasaan akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasi. Komitmen normatif timbul dari nilai – nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

5 Hipotesis

. Berdasarkan rumuan masalah dan kerangka pemikiran yang telah disusun serta membandingkan teori-teori yang telah ada maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasionla

terhadap komitmen organisasi karyawan.

H2 :Diduga ada pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi karyawan.

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan gaya

kepemimpinan

transformasional (X1)

dan *self efficacy* (X2)

terhadap komitmen

organisasi karyawan (Y).

6 Teknik Pengukuran

- a. transformasional terdiri dari 4 dimensi, masing-masing dimensi terdiri dari 3 indikator dengan 3 pertanyaan, maka interval untuk mengetahui variabel kepemimpinan

transformasional di Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah

- Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x Interval tertinggi x Jumlah responden

- Skor terendah = Jumlah pertanyaan x Interval terendah x Jumlah responden

Skor tertinggi

$$= 3 \times 5 \times 89 = 1335$$

Skor terendah

$$= 3 \times 1 \times 89 = 267$$

Rentang interval =

$$\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}$$

Jumlah kelas

$$= \frac{1335 - 267}{}$$

$$= 213,6 \approx 214$$

Self efficacy terdiri dari 3 dimensi, masing – masing dimensi terdiri dari 3 indikator dengan 3 pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $9 = 3 \times 3$, maka

$$\text{Skor tertinggi} = 9 \times 5 \times 89 = 4005$$

$$\text{Skor terendah} = 9 \times 1 \times 89 = 801$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang interval} &= \frac{\text{skortertinggi- skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\
 &= \frac{4005 - 801}{5} \\
 &= 640,8 \infty 641 \\
 &= 213,6 \infty 214
 \end{aligned}$$

Komitmen organisasi terdiri dari 3 dimensi, masing – masing dimensi terdiri dari 3 indikator pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $9 = 3 \times 3$, maka
 Skor tertinggi = $9 \times 5 \times 89 = 4005$
 Skor terendah = $9 \times 1 \times 89 = 801$

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang interval} &= \frac{\text{skortertinggi- skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\
 &= \frac{4005 - 801}{5} \\
 &= 640,8 \infty 641
 \end{aligned}$$

7 Metodologi Penelitian

7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah salah satu hotel berbintang 4 (empat) yang terletak cukup strategis di daerah pusat pertokoan Senapelan Plaza , yaitu di Jl. Teuku Umar No.7 Pekanbaru.

7.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2004) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2004) adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sample merupakan bagian dari populasi.

7.3 Teknik pengumpulan data

a. Angket (kuisisioner)

b. Wawancara (*interview*)

7.4 Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

b. Data Sekunder

8 Uji Analisis Data

8.1 Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,469 + 0,640 X$$

Keterangan : Y = komitmen organisasi, dan X = gaya kepemimpinan transformasional

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transformasional bernilai
- Nilai konstanta sebesar 5,469 menyatakan bahwa jika gaya
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar

8.2 Koefisien Determinasi (R^2) Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.479	3.66930

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

variabel Komitmen Organisasi (Y) pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.22

Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Dari tabel 3.22 diatas diketahui R Square merupakan variabel lain yang tidak dimasukan dalam model regresi ini.

8.3 Uji Signifikan Individu (Uji t) Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan

Uji yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (gaya kepemimpinan transformasional) berpengaruh terhadap variabel Y (komitmen organisasi) diterima atau ditolak.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.469	3.135		1.745	.085
1 Kepemimpinan Transformatif	.640	.071	.696	9.047	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 1.5

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y), yakni sebesar 9,047 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya, untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 89 - 2 = 87$

1. Hipotesis I

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan $t_{k-1; \alpha/2} = t_{89-1; 0,05/2} = t_{88; 0,025} = 1,988$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui t hitung (9,047) > t tabel (1,988) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

8.4. Uji Regresi Linier Sederhana Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel Hasil Analisis Linear Sederhana Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	6.580	2.971	
1 Self Efficacy	.814	.089	

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh self efficacy terhadap komitmen organisasi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,580 + 0,814 X$$

Keterangan Y = komitmen organisasi, dan X = *self efficacy*

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk *self efficacy* bernilai baik, artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. Nilai konstanta sebesar 6,580 menyatakan bahwa jika *self efficacy* tidak memiliki nilai (0) maka nilai komitmen organisasi sebesar 6,580.
3. Koefisien regresi variabel *self efficacy* sebesar 0,814 ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada *self efficacy* maka nilai komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar 0,814.

8.5 Koefisien Determinasi (R²) *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *Self Efficacy* (X2) Terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) dapat dilihat pada

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.486	3.64436

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
tabel berikut ini :

Tabel 1.6

Koefisien Determinasi (R²)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Dari tabel 3.25 diatas diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,492 artinya adalah

bahwa sumbangan pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

8.6 Uji Signifikan Individu (Uji t) Variabel X2 (*Self Efficacy*) Terhadap Y (Komitmen Organisasi)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya antara variabel X dan Y, apakah variabel X2 (*Self Efficacy*) berpengaruh terhadap variabel Y (komitmen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.580	2.971		2.214	.029
1 <i>Self Efficacy</i>	.814	.089	.701	9.174	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

organisasi) diterima atau ditolak.

Tabel 1.7

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Dari tabel rekapitulasi diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel *self efficacy* (X2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y), yakni sebesar 9,174 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya, untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 89 - 2 = 87$

1. Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 87$ pada $\alpha = 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar $9,174 > t$ tabel 1,988 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

8.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

8.7.1 Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 1.8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.140	3.038		.375	.708
1 Kepemimpinan Transformasional	.370	.090	.403	4.103	.000
Self Efficacy	.487	.114	.420	4.272	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil Regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Berikut ini persamaan dari analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,140 + 0,370X_1 + 0,487X_2$$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.565	3.35203

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 $\text{Komitmen Organisasi} = 1,140 + 0,370 \text{ Kepemimpinan Transformasional} + 0,487$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,140 ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* nilainya (0), maka akan menurunkan komitmen organisasi bernilai 1,140.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) yaitu 0,370, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,370 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* (X2), yaitu 0,487, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *self efficacy* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,487 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

8.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R²) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (komitmen organisasi). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 1.9

Koefisien Determinasi (R²)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan memperoleh nilai R Square sebesar 0,575. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 57,5%. Sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1306.933	2	653.466	58.158	.000 ^b
	Residual	966.303	86	11.236		
	Total	2273.236	88			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kepemimpinan Transformasional

8.7.3 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen komitmen organisasi diterima atau ditolak.

Tabel 1.10

Uji Hipotesis Secara Simultan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

3. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung sebesar 58,158 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Keterangan n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel

bebas

F tabel = $df1 = 2 \quad df2 = 89 - 2 - 1 = 86$ adalah 3,103. Hal ini berarti F hitung

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df1 = 2$, dan $df2 = 86$ adalah 3,103. Hal ini berarti F hitung (58.158) > F tabel (3,103). Jadi artinya adalah hipotesis gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya gaya kepemimpinan transformasional yang sudah dilaksanakan atau diterapkan sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan karyawan. Namun jika dilihat dari total skor masing- masing dimensi gaya

kepemimpinan transformasional, dimensi *Idealized Influence*, dan dimensi *Inspirational Motivation* memiliki total skor yang relatif tinggi, sedangkan *Individual Consideration*, dan *Intellectual Stimulation* memiliki skor yang relatif rendah. Hal ini berarti bahwa pimpinan Hotel Grand Zuri Pekanbaru masih perlu meningkatkan kemampuan untuk memainkan peran agar bisa meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

2. *Self Efficacy* yang diterapkan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru dinilai sudah baik, ini artinya *self efficacy* yang diterapkan sudah mempunyai dampak tersendiri dalam diri karyawannya. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi, maka dimensi *Magnitude* mempunyai skor yang lebih tinggi, sedangkan dimensi *Strength* dan dimensi *Generality* mempunyai skor relatif lebih rendah. Hal ini berarti Hotel Grand Zuri Pekanbaru masih perlu meningkatkan dan membangun dimensi *Strength* dan dimensi *Generality* agar hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri bisa maksimal.
3. Komitmen organisasi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru yang dinilai mempunyai tingkat loyalitas yang baik. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen normatif mempunyai skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan

skor dimensi yang lain. Hal ini berarti Hotel Grand Zuri Pekanbaru masih perlu meningkatkan komitmen afektif dan komitmen afektif agar kinerja karyawan didalam perusahaan lebih tinggi.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, maka sebaiknya Hotel Grand Zuri Pekanbaru meningkatkan kepemimpinannya transformasionalnya.
2. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap variabel yang lain. Hal ini juga harus dipertahankan oleh Hotel Grand Zuri Pekanbaru agar kedepannya lebih baik lagi, seperti karyawan yang memiliki keterkaitan emosional yang tinggi dengan perusahaan, memberikan dedikasi yang terbaik untuk perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Supriyanto (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer pada Bank Syari'ah*. Malang. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Fakultas Ekonomi UIN.
- Agus Sulastiono. 2011. *Manajemen Penyelenggara hotel*. Bandung: CV Alfabeta *Hotel Proprietors Act, 1956*
- Bass, B, M & Ringgio, E. R. 2006. *Transformasional Leadership dalam komunitas organisasi pembelajaran*. Jakarta: Bumi aksara
- Danim, Sudarwan. 2003. *Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas dalam komunitas organisasi pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartono, Frans Mardi (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Istijanto, M.M., M.Com. (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Lunthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior (Ninth Edition)*, Mc Grawhil/Irwin, Inc, New York.
- Manullang, M (2005). *Dasar dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mana University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martha, Dkk. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Bahana Jaya*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Riduwan & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke- 10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahertian, Pieter. 2012. *Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang.
- Sekaran, Uma 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Buku @ Edisi 4 Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana perdana Media Group.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Yeti, Indrawati.2012. Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke- 5 Jakarta : PT Gramedia.
- Yulk, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.