

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK  
SULUT (KANTOR PUSAT)**

**CINDY CLAUDIA WEWENGKANG**

**Mieke Roring, MH**

**Dr.Drs. Riane J. Pio, M.Si**

**Abstract :** Empowerment of human resources in the company right will result in an increase the company's ability to obtain and retain the best people in the field. Utilization of human resources management right can also motivate each individual to perform the work in accordance with company objectives. No matter how modern technology is used, or how much money it is prepared, but without a human resources professional it all becomes meaningless.

This study aims to determine whether Transformational Leadership and Organizational Commitment to Achievement employees working at PT Bank Sulawesi (Central Office). This study used a quantitative approach. The main variable in this study is Transformational Leadership Organizational Commitment and Employee Job Performance.

In this study population of 252 respondents PT. Bank of North Sulawesi with a sample of 45 employees. From the results of the data obtained through questionnaires and calculated with SPSS 19 using the multiple correlation analysis and multiple regression has obtained significant data. After analyzing the correlation and regression methods were then tested with hypothesis testing, in this case the hypothesis testing using t-test testing. In testing the t test assumed in transformational leadership variable  $T_{count} < T_{table}$  is  $-0.333 < 1.682$  on the variable X1, it can be concluded can not reject  $H_0$ . While on the Organizational Commitment X2 reject  $H_0$   $T_{count} > T_{table}$  and accept  $H_1$  when  $T_{count} < T_{table}$ . Upon getting the  $T_{count}$  tested significantly with  $T_{table}$  for error level 5% test of 1,682. So based on the  $T_{count} = 5.925$  and  $T_{table} = 1,682$  maka  $T > T_{table} = 5.925 > 1.682$ .

The results of calculation between Transformational Leadership and Organizational Commitment Against Employee Job Performance with regression analysis showed that the Transformational Leadership and Organizational Commitment influential Against Employee Job Performance In North Sulawesi PT Bank (Central Office).

**Keywords:** Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee Job Performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya

manusia. Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting.

Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk

mencapai tujuannya tentu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolanya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Pemanfaatan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat memotivasi setiap individu agar melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Keefektifan peran seorang pemimpin sangatlah diperlukan didalam perusahaan. Bass dalam Sunarsih (2001) dan Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai pemimpin

yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Faktor kepemimpinan, dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins (2001), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau member motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa

pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Menurut Bass dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. (Yukl,1989) Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Komitmen organisasi sangatlah penting keberadaannya dalam pengolahan

SDM untuk pencapaian tujuan organisasi.karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki semangat yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat abstensi yang tinggi (William dan Setiawan, 2013).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener, 1982) dalam (Venusita, 2006).

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan.Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

(Mangkunegara, 2001) Menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian apabila pihak manajemen betul-betul memahami pentingnya kepada karyawan maka dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan. Dalam hal ini karyawan dapat bekerja dengan baik, tenang, dan sungguh-sungguh dan selanjutnya dapat diharapkan dapat mencapai prestasi kerja dimana dengan adanya prestasi kerja karyawan maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dari pekerjaan sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih maksimal. Dengan prestasi kerja yang diperoleh dari setiap individu tentunya pada akhirnya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan secara keseluruhan.

PT. Bank Sulut dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara yang didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah pada tahun 1961 didalamnya terdapat beberapa pemimpin yang bekerja sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing serta mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. Keberhasilan karyawan tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Dengan pemimpin yang selalu memiliki komitmen organisasi akan menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal. kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih berprestasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik

deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Berganda untuk mengukur variable yang mempengaruhi (X) dan yang dipengaruhi (Y), dan Regresi Berganda untuk mengukur hubungan antar variable penelitian.

## **B. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional**

1. kepemimpinan transformasional proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional menurut Hendry Simamora (2002) sebagai berikut : *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Simulation, Individualized Consideration,*.
2. Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator-indikator Komitmen Organisasi menurut Allen dan Meyer, (1997) : Komitmen afektif (*affective*

*commitment*), Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) Komitmen normatif (*normative commitment*)

3. Prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen variabel dengan simbol (Y). Definisi operasionalnya pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan. Adapun indikator-indikatornya prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2001) sebagai berikut : Pengukuran kuantitas, Pengukuran kualitas, Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

## **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah totalitas semua nilai baik kualitas maupun kuantitas dari pada kareakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan yang akan dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1992 ). Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/pegawai di PT.Bank Sulut.

Arikunto (2002) mengatakan bahwa jika kita hanya akan meneliti sebagian dari

populasi maka penelitian tersebut dinamakan penelitian sampel. Lebih lanjut dikatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Memperhatikan pernyataan tersebut, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random sampling*), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau slovin dalam Riduwan (2007)

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder, maka peneliti akan menggunakan alat pengumpulan data berupa : Kuesioner, Observasi, Studi dokumen.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Analisis Data**

Dengan menggunakan SPSS 19, maka di dapatkan hasil pengujian regresi berganda yang dapat di lihat pada table dibawah ini :

Besar hubungan antar variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi yang dihitung dengan koefesien korelasi adalah 0,202, sedangkan

variabel komitmen organisasidengan prestasi kerja karyawan adalah 0,678. Secara teoritis, karena korelasi antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan lebih besar, maka variabel komitmen organisasilebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dari pada kepemimpinan transformasional sangat nyata.

Terjadi korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi, yaitu 0,202. Hal ini menandakan adanya korelasi diantara variabel bebas. Tingkat signifikansi koefesien korelasi satu sisi dari output.

Nilai koefesien korelasi sebesar 0,679 bertanda positif, ini berarti terdapat korelasi atau hubungan antara variabel prestasi kerja karyawan, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di PT.Bank Sulut Kantor Pusat Semakin baik kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang ada di organisasi, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

Nilai koefesien determinasi *R Square* sebesar 0,461 menunjukkan bahwan46,1% peningkatan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan

transformasional dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 53,9 % (100%-46,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Estimasi dari Standard Error adalah 3,85. Dan pada analisis sebelumnya bahwa standar deviasi prestasi kerja karyawan adalah 5,12, yang jauh lebih besar dari standar error of estimate yang hanya 3,85. Karena lebih besar dari standar deviasi prestasi kerja karyawan, maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai prediktor prestasi kerja karyawan dari pada rata-rata prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Pada tabel Model Summary diperoleh  $R^2 = 0,461$ . Artinya variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dapat menerangkan variabilitas sebesar 46,1% dari Komitmen Organisasi dan prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain, dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi.

Dalam output diperoleh nilai  $F_{hit} = 17,946$  (dalam tabel ANOVA), sedangkan untuk  $F_{tabel} = 3,22$  (tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%), karena nilai  $F_{hit} > F_{tabel}$ , maka disimpulkan bahwa kita dapat menolak  $H_0$ . Artinya ada

hubungan linier antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan. Hasil ini bisa juga dilihat pada nilai Sig sebesar 0,000 yang artinya signifikan pada taraf 5%.

## **B. Pembahasan**

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab pendahuluan dimuka bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Hasil analisis statistika yang diuraikan diatas telah memberikan jawaban terhadap permasalahan dan tujuan penelitian.

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional, terutama karyawan yang bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, serta memberikan penghargaan dan juga mengikut sertakan karyawan dalam proses pengembangan karir.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah komitmen, dimana ketika seseorang komit terhadap organisasinya maka dia akan bersedia untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan ( As'ad, 1995). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sitty et al . (2003) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja. Hal tersebut membenarkan teori Allen Meyer (1990) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan keterikatan pekerja terhadap sebuah organisasi dan keterikatan itu terjadi oleh alasan yang berbeda-beda, yaitu karena (1) ia mau tetap disana (*affective commitment*), (2) ia terpaksa tetap tinggal disana (*continuance commitment*), atau karena ia seharusnya tetap disana (*normative commitment*) ( Panggabean 2004).

Komitmen yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi prestasi karyawan tersebut. Pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijaksanaan pemimpin, sehingga prestasi kerja karyawan menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut (Mitchel dalam

Mahendra 2005). Sedangkan akibat yang tampak adanya komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan yaitu meningkatkan gairah kerja yang tinggi secara tidak langsung memau prestasi kerja, tingkat prestasi kerja dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dan bekerja pada perusahaan.

Adapun strategi yang dapat diterapkan PT. Bank Sulut (kantor Pusat) berdasarkan analisis yang telah dilakukan :

- a. Komitmen Afektif, Dimana ada keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat memiliki rasa cinta terhadap organisasinya.
- b. Komitmen Kontinyu, Bangga menjadi bagian dari Bank Sulut
- c. Komitmen Normatif, Keterlibatan dalam Bank Sulut sehingga menyebabkan seseorang tidak ada keinginan untuk meninggalkannya.

## **KESIMPULAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi (Komitmen afektif, Komitmen kontinyu, Komitmen normatif) yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Hubungan asosiatif antara variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan prestasi kerja karyawan adalah nyata dengan interpretasi kategori tinggi atau kuat.
3. Besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan. Nilai R square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 46,1% sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank Sulut (Kantor Pusat) perlu diperhatikan hubungan antara kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, karena pada penelitian terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
2. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis agar memberikan waktu yang lebih kepada peneliti, agar dapat lebih mendalami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah jumlah sampel bahkan menambah jumlah variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- As'Ad, Moh. 1995. *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Suara Merdeka*. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi : Pedoman Bagi Penyelia*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Desti, Setiorini, 2008, *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Prestasi Kerja*, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Gibson, James L. 1994. *Organisasi dan*

- Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. (Ed. Revisi).
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. California : Sage Publications.
- Patricx, F. N, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende)Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, PascaSarjanaUniversitas Sam Ratulangi Manado
- Risma, Rosalia A. 2005. *Prestasi Kerja Karyawan ditinjau dari Motivasi Kerja*. Skripsi. Semarang : Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata (tidak diterbitkan).
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 2*. Jakarta : Prehallindo
- . 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Indeks.
- Sudjana. 1992. *Metode Statistika*, Bandung : Tarsito.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Thoha, M.1991. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV Rajawali Press.
- Singgih, S.2014. *SPSS 22*. Jakarta: PT Elex Media IKAPI.
- Sitty, Yuwalliatin. 2003, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula semarang*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis FE-UNDIP: Hal. 241-256
- Sumber Lain :**
- <http://masdukiasbari.wordpress.com/2011/05/31/kepemimpinan-transformasional-landasan-menuju-world-class-company/>
- <http://www.masbow.com/2009/08/komitmen-organisasi.html>
- <http://www.banksulut.co.id/>