

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

Virna Nurwulan¹, Rinaldi²

^{1,2}Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

Email : nurwulanvirna33@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat analisis PLS. Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1). gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 3). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. 4). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of transformational leadership on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. The sampling technique used saturated sampling technique with a total of 60 respondents who were employees of the Yogyakarta City Regional Development Planning Agency (Bappeda). The analysis method used was quantitative descriptive analysis using the PLS analysis tool. Based on the results of the study that: 1). transformational leadership style does not have a significant effect on employee performance. 2). Organizational commitment has a significant and positive effect on employee performance. 3). Transformational leadership style has a significant and positive effect on organizational commitment. 4). Transformational leadership style has a significant and positive effect on employee performance with organizational commitment as an intervening variable.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Commitment And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai peranan yang cukup penting diarah industri, mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasaan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Widodo et al, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Pengelolaan SDM unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelolaan dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja/kinerja yang baik (Bukit et al, 2017)

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara Anwar Prabu 2017) kinerja

yaitu sebuah hasil dari kerja yang bisa diukur melalui kualitas dan kuantitas yang dihasilkannya atas tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya. Menurut Rivai (Rivai Veithzal 2011) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (Zelvia 2015) bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya

akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Menurut Nurudin dan Rohendi (Sahidillah Nurdin 2016) Gaya Kepemimpinan Transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut (Rao, Srinivasa Abdul 2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Namun Cahyono, et al (Ujang Tri Cahyono 2014) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. atas ketidaksamaan hasil penelitian diatas cahyono, dkk menyarankan untuk menambahkan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan melakukannya penelitian di tempat lain agar dapat digunakan sebagai pembandingan dan mendapatkan hasil yang diinginkan. Atas dasar saran tersebut dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dengan keinginan hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan dan pembandingan dengan penelitian lainnya.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang

Beberapa penelitian dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan Hidayati (Hidayati 2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian Mubarak & Darmanto (Mubarak and Darmanto 2016) terlihat bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi mampu menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap

kinerja karyawan. Dari hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa dengan menggunakan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka kinerja yang diberikan karyawan akan meningkat. Penelitian lain bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rosalendro Eddy Nugroho (Nugroho 2019)

Bappeda Kota Yogyakarta sebagai instansi perencana pembangunan daerah memerlukan karyawan dengan kinerja tinggi dan kepemimpinan yang efektif. Maka dari itu, penelitian ini penting dilakukan guna mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik membahas kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah(BAPPEDA) kota Yogyakarta, karena gaya kepimpinan yang baik dan tepat akan mempengaruhi kinerja

karyawan yang baik juga. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin menciptakan visi, yang jelas dan menarik serta meyakinkan karyawan untuk berprestasi agar visi dapat dicapai. Hasilnya karyawan akan merasa kagum, percaya, dan berkomitmen pada pimpinan dan perusahaan. Hal inilah yang menunjukkan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal (Mondiani,2012). Kepemimpinan transformasional juga mengembangkan setiap orang menjadi self leadership. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri (Mubarak & Darmanto,2016).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan merasa terikat

secara emosional, identifikasi, dan keterlibatannya terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencerminkan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama: Affective Commitment (Komitmen Afektif), Continuance Commitment (Komitmen Kelanjutan), Normative Commitment (Komitmen Normatif)

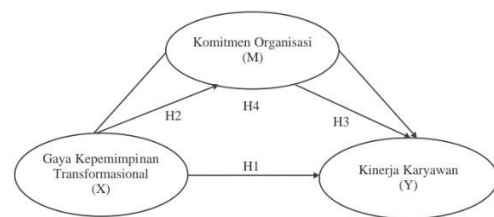
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di dalam suatu organisasi. (Apriliana, et. al., 2013). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) dalam Kharis, et. al., (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:



Hipotesis

H¹: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H²: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H³: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H⁴: Komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel. Jenis penelitian ini adalah eksplanatory. Supriyanto dan Machfudz (Machfudz, Masyhuri, Supriyanto 2013) penelitian eksplanatory adalah penelitian yang menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis tersebut terdiri dari hubungan dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempengaruhi atau dipengaruhi.

Menurut Sugiyono (2017), objek penelitian merupakan fokus utama dalam penelitian ilmiah untuk memperoleh data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu terkait dengan variabel-variabel yang objektif, valid, dan reliabel, sedangkan subjek penelitian merujuk pada atribut, sifat, atau dari individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan dari situlah kesimpulan diambil. Adapun objek dalam penelitian ini meliputi variabel dependen, intervening, dan variabel independen, sedangkan subjeknya adalah karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Yogyakarta.

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta yang berjumlah 60 orang.

Sugiyono (Sugiyono 2012) mendefinisikan yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah sampel jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika semua anggota populasi menjadi sampel (Supriyanto and Maharani 2013). Yang dimana peneliti mengambil seluruh populasi yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta yang berjumlah 60 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data

sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Rahmadi, 2011). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden. Data Sekunder adalah data yang telah tersedia data dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti (Abdul R et al, 2022), data sekunder diperoleh dari berbagai literatur seperti jurnal ilmiah, buku-buku teori manajemen, artikel, serta dokumen-dokumen resmi dari BAPPEDA Kota Yogyakarta yang mendukung informasi mengenai struktur organisasi, jumlah pegawai, dan latar belakang organisasi. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat landasan teori serta mendukung pemahaman terhadap kondisi objek penelitian. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku (Priyono, 2016). Sebelum kuesioner dibagikan, terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui kevalidan dan keandalan kuesioner.

Variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan

jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan (Sahir, 2021). Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri variabel independent yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X) dan komitmen organisasi (Y), variabel dependent kinerja karyawan (Y). Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi yang menjadi sebab perubahan, variabel dependent yaitu variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel independent dan variabel intervening merupakan variabel yang berada di antara variabel independent dan dependent, sehingga variabel independent tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependent dan dapat menjelaskan hubungan yang lebih akurat, dapat berpengaruh kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sudaryono, 2019). Skala pengukuran variabel dengan skala likert. Skala Likert merupakan skala digunakan untuk menilai sikap, pandangan, atau persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena tertentu dalam masyarakat (Abdullah et al, 2021). Pengukuran terhadap sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju atas 5 tingkatan penilaian (Sujalu et al, 2021)

Penelitian ini dianalisis dengan Structural Equation Modeling (SEM),

menggunakan software PLS (Partial Least Square). V. 4. Analisis PLS menggunakan dua model yaitu model pengukuran (outer model) digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas, dan model struktural (inner model) digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi (Hamid, 2019). Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya, sedangkan model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) (Juliandi, 2018) Adapun tahapan model pengukuran (outer model) menggunakan uji convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability, sedangkan model struktural (inner model) dengan R-Square, Path Coefficient dan Indirect Effect (Duryadi, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bappeda Kota Yogyakarta sebanyak 60 orang. Mayoritas berjenis kelamin laki-laki, pendidikan terakhir mayoritas sarjana, lama bekerja beragam dari yang baru 6 bulan s.d 35 tahun, jarak rumah–kantor beragam dari yang 1km s.d lebih dari 20 km

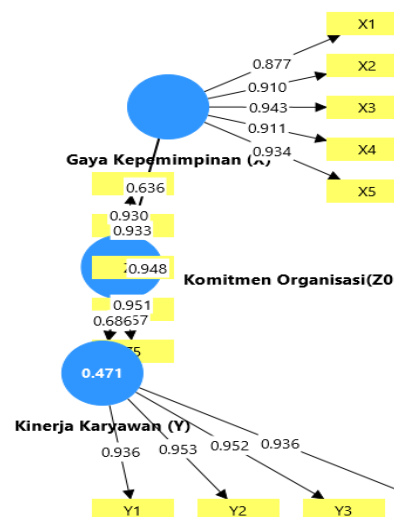
lebih, jabatan disertakan dari seluruh tingkatan yang ada.

Analisis Model pengukuran (Outer Model)

1. Convergent Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X)	0.951	0.956	0.963	0.838
Kinerja Karyawan (Y)	0.960	0.960	0.971	0.892
Komitmen Organisasi(Z)	0.969	0.970	0.976	0.891

dengan menggunakan analisa dari nilai loading factor dari masing-masing indikator dengan konstruknya. Aturan praktis yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu, yang memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7 dan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang nilai lebih besar dari 0,5.



Gambar 2 Loading Factor

Berdasarkan Tabel diatas,dapat dilihat bahwa seluruh indicator pada masing masing variable memiliki nilai outer loading di atas 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50.Hal ini menunjukkan bahwa semua indicator memenuhi kriteria convergent validity,sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indicator valid dalam mengukur konstraknya masing masing.

2. Discriminant Validity

Metode dicriminannt validity merupakan pengujian validitas discriminant dengan indikator refleksi yaitu, dengan melihat nilai cross loading setiap variabel yang memiliki nilai tertinggi dan lebih besar dari 0,7 dibandingkan nilai cross loading variabel lain.

Tabel 2 Cross Loading

	Outer loadings
X1 < Gaya Kepemimpinan (X)	0.877
X2 < Gaya Kepemimpinan (X)	0.910
X3 < Gaya Kepemimpinan (X)	0.943
X4 < Gaya Kepemimpinan (X)	0.911
X5 < Gaya Kepemimpinan (X)	0.934
Y1 < Kinerja Karyawan (Y)	0.936
Y2 < Kinerja Karyawan (Y)	0.953
Y3 < Kinerja Karyawan (Y)	0.952
Y4 < Kinerja Karyawan (Y)	0.936
Z1 < Komitmen Organisasi(Z)	0.930
Z2 < Komitmen Organisasi(Z)	0.933
Z3 < Komitmen Organisasi(Z)	0.948
Z4 < Komitmen Organisasi(Z)	0.951
Z5 < Komitmen Organisasi(Z)	0.957

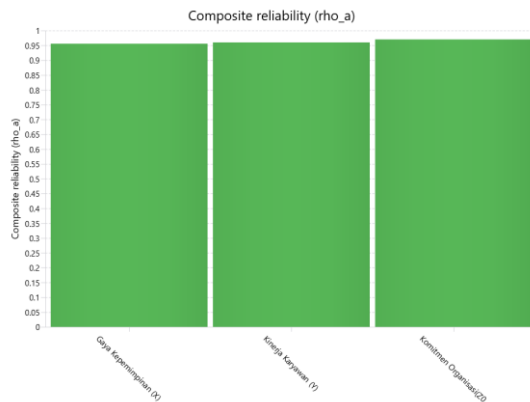
Berdasarkan Tabel Fornell Larcker Criterion di atas,terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE masing masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi

antar konstruk lainnya.Selain itu,hasil cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain.Hal ini membuktikan bahwa masing masing konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Composite Reliability

Pengujian evaluasi model pengukuran tidak melihat dari validitas saja namun juga melihat dari reliabilitas. Uji reliabilitas dapat dilihat dari 2 macam, cronbach's alpha dan composite alpha. Cronbach's alpha mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sedangkan composite alpha mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk atau variabel. Dimana kriteria yang harus dipenuhi adalah nilai cronbach's alpha dan composite alpha lebih besar dari 0,7. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 3 dan table 4: berdasarkan pada tabel 3 yang menunjukan nilai Cronbach's alpha, semua nilai lebih dari 0,7 dan sudah memenuhi kriteria. Dari hasil olah data tabel 4 menyatakan bahwa semua variabel yang digunakan lebih besar dari nilai 0,7

sehingga dapat dikatakan bahwa data yang ada dalam penelitian ini telah reliable.



Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa nilai composite Reliability dari setiap variable lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variable dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga semua indikator dapat digunakan secara konsisten dalam mengukur konstruk yang di maksud.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

1) R – Square

R-Square adalah salah satu cara pengujian untuk melihat seberapa besar nilai variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen. Menurut Duryadi (2021) R2 terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai 0,19 (lemah), 0,33 (sedang) dan 0,67 (kuat).

Tabel 5 R- Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.471	0.462
Komitmen Organisasi(Z)	0.404	0.394

Berdasarkan tabel 5 hasil R2 menunjukkan bahwa besar nilai pada item komitmen organisasi yaitu 0,404 yang termasuk kategori sedang. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 41,2% variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. R2 pada item kinerja karyawan yaitu sebesar 0,471 yang termasuk kategori kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 77,7% variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar pada penelitian ini.

2) Path Coeficient

Path coefficient adalah cara untuk menguji hipotesis penelitian. Menurut Duryadi (2021) penilaian hipotesis didasarkan pada nilai p-value < 0,05. Dalam penelitian ini nilai signifikansi yang

digunakan adalah $5\% = 1,96$. Dengan ketentuan nilai t-statistic $> 1,96$.

Tabel 6 Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O-STDEV)/M)	P values
Gaya Kepemimpinan (X) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.469	0.477	0.114	4.127	0.000

H1 : Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Kinerja karyawan menunjukkan koefisien jalur sebesar -0,215. Nilai P Values nya adalah 0,158 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Komitmen Organisasi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,993. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H3 : Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel

Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,864. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,857 dengan Nilai P Values nya adalah 0,330 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

Hipotesis Pertama (Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sependapat dengan penelitian Sholihah (Sholihah 2020) yang mengatakan kepemimpinan

transformatif memiliki Pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga tidak sependapat dengan penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devina (Pricilla 2017) yang mengatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dikarenakan banyaknya pegawai yang tidak setuju bahwa pemimpin mendorong Karyawan untuk berani menyampaikan ide-ide, pemimpin memperhatikan perkembangan para karyawan dan pemimpin memperhatikan kebutuhan yang karyawan perlukan dalam proses menyelesaikan pekerjaan.

Hipotesis Kedua (Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil sependapat dengan penelitian Agus, dkk (Pratama, Surtha, and I Gede Aryana Mahayasa 2020) yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya Melizawati (Melizawati 2015) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan merasa senang menjadi bagian dari perusahaan, karyawan merasa senang menghabiskan waktu bersama perusahaan, karyawan merasa pekerjaan yang karyawan lakukan sangat penting di dalam jalannya perusahaan, karyawan merasa berat jika meninggalkan perusahaan dan karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya terhadap perusahaan

Hipotesis Ketiga (Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sependapat dengan penelitian Ronny Fernando Silali (Ronny 2016) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional. Dan juga penelitian Nurudin dan Rohendi (Sahidillah Nurudin 2016) hasil dari penelitian tersebut kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus, dkk (Pratama et al. 2020), gaya kepemimpinan

transformatif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berpengaruhnya kepemimpinan transformatif terhadap komitmen organisasi dikarenakan pemimpin mendapat rasa hormat dari para karyawan, pemimpin menjadi panutan para karyawan, pemimpin menekankan pentingnya komitmen dalam mencapai tujuan perusahaan, pemimpin menunjukkan sikap optimisme dan antusiasme kepada karyawan, pemimpin mendorong karyawan untuk berani menyampaikan ide-ide dan opini di perusahaan, pemimpin mampu menyelesaikan masalah secara baik, pemimpin memperhatikan perkembangan para karyawan dan pemimpin memperhatikan kebutuhan yang karyawan perlukan dalam proses menyelesaikan pekerjaan.

Hipotesis Keempat (Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini dikarenakan

pemimpin mendapat rasa hormat dari para karyawan, pemimpin menjadi panutan para karyawan, pemimpin menekankan pentingnya komitmen dalam mencapai tujuan perusahaan, pemimpin menunjukkan sikap optimisme dan antusiasme kepada karyawan, pemimpin mendorong karyawan untuk berani menyampaikan ide-ide dan opini di perusahaan, pemimpin mampu menyelesaikan masalah secara baik, pemimpin memperhatikan perkembangan para karyawan, pemimpin memperhatikan kebutuhan yang karyawan perlukan dalam proses menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa senang menjadi bagian dari perusahaan, karyawan merasa senang menghabiskan waktu bersama perusahaan, karyawan merasa pekerjaan yang karyawan lakukan sangat penting di dalam jalannya perusahaan, karyawan merasa berat jika meninggalkan perusahaan dan karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, kuantitas kerja karyawan sesuai dengan standard kerja yang telah ditentukan, karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan, karyawan memiliki pemahaman

dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu mengerjakan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, karyawan selalu menghargai rekan kerja satu sama lain dan karyawan selalu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kinerja karyawan Bappeda Kota Yogyakarta sudah pada kategori sangat tinggi terutama pada bagian kuantitas pekerjaan karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang telah ditentukan, yang perlu lebih mendapat perhatian yaitu kehadiran, para karyawan yang masih tidak datang tepat pada waktu yang ditetapkan. Selain itu pimpinan di perusahaan ini juga sudah menunjukkan perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional dan diterapkan oleh pimpinan dengan baik terutama pada bagian pengaruh ideal karena pemimpin menjadi panutan para karyawan dan mendapat rasa hormat dari karyawan. yang perlu lebih mendapat perhatian pada bagian individualized consideration, pimpinan kurang memperhatikan perkembangan karyawan dalam mendorong karyawan untuk berani menyampaikan ide ide terhadap perusahaan. Begitu juga dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan sudah sangat baik terutama pada bagian komitmen afektif karena karyawan merasa senang menjadi bagian dari perusahaan dan merasa senang menghabiskan waktu bersama perusahaan. Yang perlu mendapat perhatian yaitu pada bagian komitmen kelanjutan karena masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak keberatan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Yogyakarta.
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap

komitmen organisasi Bappeda Kota Yogyakarta

5. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen

DAFTAR PUSTAKA

- Prayitno, Suhadi. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI RUMAH SAKIT WIDODO NGAWI TAHUN 2018." *Journal of Nursing Care and Biomolecular* 4.1 (2019): 12-17.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung." *Remaja Rosdakarya* (2017).
- Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan." *Yogyakarta: Aswaja Pressindo* 52 (2014).
- Susilo, Heri, Andi Tri Haryono, and Moh Mukeri. "Analisis pengaruh harga, kualitas pelayanan, promosi, dan kepercayaan terhadap kepuasan konsumen dengan keputusan berkunjung sebagai variabel intervening di Hotel Amanda Hills Bandungan." *Journal of Management* 4.4 (2018).
- Wiguna, D. M. A. P., and Ida Bagus Dharmadiaksa. "Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi." *E-jurnal Akuntansi* 17.1 (2016): 798-824.
- Hidayati, Amalia Nuril. "Pengaruh inflasi, BI rate dan kurs terhadap profitabilitas bank syariah di Indonesia." *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah* 1.1 (2014): 72-97.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 5(1), 1-16.