

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KANTOR KECAMATAN BOGOR TIMUR

¹⁾Yasnimar Ilyas, ²⁾Indarti Telaumbanua

¹⁾Dosen Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya PemdaBojongDepokBaru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: yas.nimar.ilyas@dewantara.ac.id

²⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya PemdaBojongDepokBaru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: indartin.telaumbanua@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style and organizational culture partially and simultaneously on organizational commitment in the office of East Bogor District, Bogor Regency. This type of research is quantitative causality. The research location is the East Bogor District Office, Bogor Regency. The results showed (1). There is an influence and significance of transformational leadership on organizational commitment. This is evidenced by the value of t count = 29.040 > t table 2.119 with a significance value of 0.000 > 0.05. (2). There is no positive and significant influence of organizational culture on organizational commitment. This is evidenced by the value of t count = -1.634 < t table 2.119 with a significance value of 0.122 < 0.05. (3). The simultaneous hypothesis test results show that together the transformational leadership and organizational culture variables have a positive and significant influence on organizational commitment. This is evidenced by the calculated F value 2806.727 > F table 3.63. (4). The variable that most dominantly affects organizational commitment is the variable of transformational leadership, this can be seen from the regression coefficient value of the transformational leadership variable of 0.965.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas. Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan (1). Terdapat pengaruh dan signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 29,040 > t tabel 2,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05. (2). Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = -1,634 < t tabel 2,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,122 < 0,05. (3). Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 2806,727 > F tabel 3,63. (4). Variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi adalah variabel kepemimpinan transformasional hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,965.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan hal yg dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi. Karena komitmen organisasi memperlihatkan dimana karyawan bersikap akan memihak kepada organisasi dan ingin mempertahankan untuk selalu menjadi anggota organisasi. Seorang karyawan akan memiliki komitmen tentunya banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional merupakan perilaku seorang pemimpin yg dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu tata nilai yang berlaku dalam suatu organisasi, dimana tata nilai akan berpengaruh terhadap sikap kerja ataupun komitmen organisasi. Dengan demikian bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Maka dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja kantor kecamatan Bogor perlu kiranya dilakukan penelitian

Setelah penulis melakukan kegiatan observasi di kantor Kecamatan Bogor Timur dapat dikatakan kurang maksimal hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi. Setelah penulis melakukan kegiatan observasi secara langsung dilapangan penulis melihat bahwa pelaksanaan tugas pada instansi pemerintah di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor dapat dikatakan kurang maksimal hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai terhadap ketentuan jam kerja rendah yang terlihat dari lambat datang, cepat pulang sehingga pada saat jam kerja pegawai tidak ditemukan ditempat kerja.
2. Lambatnya penyelesaian tugas yang dilimpahkan.

Temuan tersebut didukung oleh data yang penulis dapatkan dari informasi bagian kepegawaian pada kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor dalam 6 bulan terakhir yaitu periode Juli 2019 - Desember 2019 disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Rekap Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor Dari Juli - Desember 2019

BULAN	IJIN		SAKIT		KETERANGAN		DINAS LUAR	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Juli	1	0,05	3	0,16	1	0,05	5	0,26
Agustus	1	0,05	6	0,32	1	0,05	2	0,11
September	0	0	7	0,37	1	0,05	3	0,16
Oktober	0	0	5	0,26	1	0,05	10	0,53
November	2	0,11	5	0,26	0	0	5	0,26
Desember	3	0,16	3	0,16	0	0	4	0,21
Jumlah	7		29		4		29	

Sumber : Data Absensi Pegawai Kantor kecamatan Bogor Timur, 2019

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya

organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor?

4. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan mempengaruhi komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

Menurut H. Suwatno, (2019:105) Kepemimpinan adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan memengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin transformasional yang sesungguhnya adalah agen perubahan karena memegang erat kaitannya dengan

transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi.

Menurut Yasnimar (2017) kepemimpinan transformasional adalah suatu perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dalam mencapai visi dan tujuan bersama yang selaras dengan tujuan pengikutnya. Pemimpin organisasi yang berperilaku karismatik, serta dapat memotivasi memperhatikan setiap bawahannya secara pribadi, menginspirasi serta menjadi panutan dan merangsang munculnya kreativitas dan inovasi.

2.1.2 Budaya Organisasi

Menurut Edy Sutrisno, (2011:2) budaya organisasi ialah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan di ikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang di junjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Atau budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menunjukkan karakteristik, sikap dan perilaku sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi identitas yang membedakannya dari organisasi lainnya.

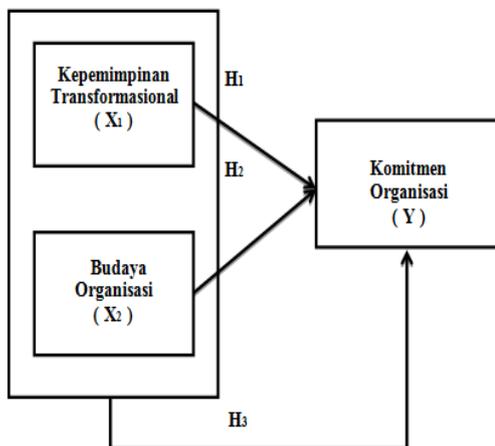
2.1.3 Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge, (2008:100-110) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan tujuannya, dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen pegawai merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dan organisasi kerja, dengan ciri:

- a. Karyawan/pegawai mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja;
- b. Karyawan mempunyai kerelaan untuk menggunakan usahanya dengan cara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi.
- c. Karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.
- d. Individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu atau tempat dia bekerja.
- e. Individu ingin turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kembali.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi maka kerangka pemikiran teoritis yang diajukan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas yang dikemukakan, dapat diajukan hipotesis dengan sebagai berikut :

H₀=0, Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap komitmen

organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.

H₁≠0, Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.

H₂≠0, Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.

H₃≠0, Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas yaitu salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Sesuatu akan menyebabkan yang lain jika ada rangkaian peristiwa antara hal pertama dan hal kedua, masing-masing akan menyebabkan yang lainnya terjadi secara berantai. Kausalitas melibatkan waktu atau pertama terjadi, dan kemudian hal yang kedua terjadi sebagai akibat (Sugiyono, 2015:96).

3.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yang akan diteliti yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya yang dilambangkan X variabel bebas pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang akan diukur untuk mengetahui pengaruh lain, yang dilambangkan Y variabel terikat pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi (Y).

3.3 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan November 2019 sampai Oktober 2020.

3.4 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pemimpin dan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2016:30) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Timur yang berjumlah 19 orang.

3.5.2 Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 19 orang pegawai di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor yang berjumlah 19 orang.

3.6 Teknik Analisis Data

Alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linier

Berganda, Uji t , Uji F , dan Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang ada pada kuesioner memenuhi syarat untuk dijadikan data utama dalam penelitian. Apabila data tersebut valid maka penulis dapat melanjutkan penelitian pada analisis selanjutnya. Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk $df = n - 2$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $19-2$ atau $df = 17$ dengan α 0,05 didapat dari r tabel 0,4555. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)			
X1.1	0,455	0,772	Valid
X1.2	0,455	0,768	Valid
X1.3	0,455	0,803	Valid
X1.4	0,455	0,845	Valid
X1.5	0,455	0,778	Valid
X1.6	0,455	0,778	Valid
X1.7	0,455	0,803	Valid
X1.8	0,455	0,822	Valid
X1.9	0,455	0,753	Valid
X1.10	0,445	0,852	Valid
Kebudayaan Organisasi (X2)			
Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
X2.1	0,455	0,865	Valid
X2.2	0,455	0,846	Valid
X2.3	0,455	0,793	Valid
X2.4	0,455	0,846	Valid
X2.5	0,455	0,749	Valid
X2.6	0,455	0,846	Valid
X2.7	0,455	0,865	Valid
X2.8	0,455	0,853	Valid
X2.9	0,455	0,9	Valid
X2.10	0,455	0,865	Valid
Komitmen Organisasi (Y)			
Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
X3.1	0,455	0,819	Valid

X3.2	0,455	0,803	Valid
X3.3	0,455	0,734	Valid
X3.4	0,455	0,679	Valid
X3.5	0,455	0,83	Valid
X3.6	0,455	0,786	Valid
X3.7	0,455	0,639	Valid
X3.8	0,455	0,562	Valid
X3.9	0,455	0,627	Valid
X3.10	0,455	0,542	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing indikator atau item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner nilainya lebih besar dari nilai r tabel. Pada penelitian ini karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dengan demikian instrumen pengukur atau pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur suatu data kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	0,934	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,941	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,884	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pengukur variabel kepemimpinan transformasional mempunyai koefisien Alpha yang cukup

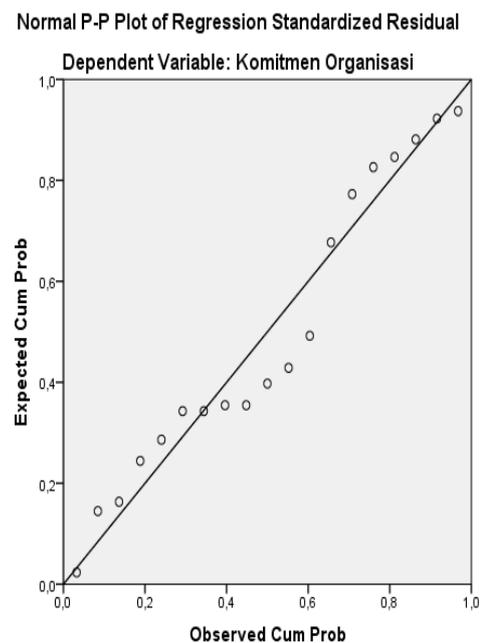
besar yaitu diatas 0,60 atau dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha* = 0,934 yang artinya handal atau *reliable*.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak Santoso, (2012:195). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan metode P-Plot.

Namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal, atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Konsep dasar dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Penerapan pada uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah bahwa jika signifikansi dibawah 0,05 berarti data yang di uji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti

data tersebut tidak normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan metode K-S.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,25948358
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,154
	Negative	-,104
Test Statistic		,154
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

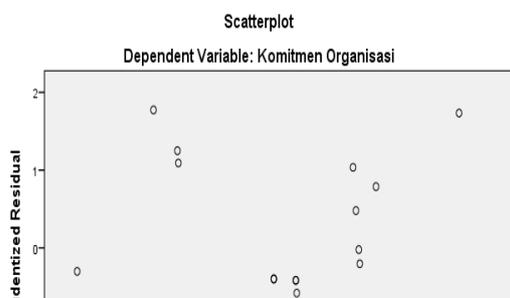
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas untuk data diatas diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig.* nilainya lebih besar dari 0,05 yaitu hal ini membuktikan bahwa data untuk variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedasitas dilakukan menggunakan *scatter plot*. Dari *scatter plots* dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Kriteria yang digunakan adalah (Sukistyo, 2012) untuk mengetahui hasil uji dari uji multikolinearitas dapat dilihat dari beberapa cara, yakni sebagai berikut:

1. Dengan melihat nilai *tolerance*
 - a. Apa bila nilai *tolerance* nya sendiri lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikoniaritas.
 - b. Sedangkan nilai *tolerance* nya lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikoniaritas.
2. Dengan melihat nilai VIF:
 - a. Jika nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi multikoniaritas.
 - b. Sedangkan jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikoniaritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
	1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	,135	7,408	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi	,135	7,408	Tidak Terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah nilai 10. Nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi dapat memberikan jawaban mengenai besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependennya, Ghozali, (2011).

Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Budaya Organisasi (X2). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y).

Persamaan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) berdasarkan pada rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Budaya Organisasi

Y = Komitmen Organisasi

e = Standard error

Persamaan diatas kemudian dianalisis dengan SPSS dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji Analisis regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,770	,559		-1,378	,187
Kepemimpinan Transformasional	,965	,033	1,053	29,04	,000
Budaya Organisasi	-,044	,027	-,059	-1,634	,122

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda seperti tampak pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = -0,770 + 0,965 X_1 - 0,044 X_2 + e$. Nilai koefisien regresi dari variabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y. Nilai koefisien regresi dari variabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y. Interpretasi dari regresi linear berganda tersebut diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,770 artinya apabila tidak ada peningkatan nilai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi maka komitmen organisasi akan konstan sebesar -0,770.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,965 menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan transformasional (X1) meningkat sebesar satuan maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat 0,965.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar -0,044

menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi (X2) meningkat sebesar satuan maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat -0,044.

- Variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan transformasional sebesar 0,965.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Nilai t tabel dalam penelitian ini untuk sampel yang berjumlah 19 dengan signifikansi 5% adalah $df = n - k - 1 = 19 - 2 - 1 = 16$. Sehingga nilai t tabelnya adalah sebesar 2,119.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sign.	A	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional	29,040	2,119	0,000	0,05	Ho ditolak, H1 diterima
Budaya Organisasi	-1,634	2,119	0,122	0,05	Ho diterima, H1 ditolak

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial seperti pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Kepemimpinan Transformasional
Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t hitung = 29,040 > t tabel 2,119. Dengan nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Variabel Budaya Organisasi
Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t hitung = -1,634 <

t tabel 2,119. Dengan nilai signifikan sebesar 0,122 > 0,05. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.5.2 Uji F (Silmutan)

Menurut Imam Ghozali, (2011:177) uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara bersama-sama (simultan).

Dasar pengambilan keputusan uji F (simultan) yaitu :

- Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara simultan dapat diperoleh dengan menggunakan uji F. Nilai F tabel dalam penelitian ini berdasarkan jumlah sampel sebesar 19 dengan taraf signifikansi 5% maka nilai $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ $df2 = n - k = 19 - 3 = 16$ jadi nilai F tabelnya adalah sebesar 3,63. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara simultan.

Tabel 8. Hasil Uji F (Silmutan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	425,209	2	212,605	2806,727	,000 ^b
Residual	1,212	16	0,076		
Total	426,421	18			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan seperti tampak pada tabel ANOVA diatas, diketahui nilai F hitung 2806,727 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dan diketahui nilai F tabel untuk sampel berjumlah 19 adalah = 3,63. Berdasarkan ketentuan hipotesis bahwa H_0 ditolak H_3 diterima jika F hitung > F tabel maka dengan demikian dalam penelitian ini karena nilai F hitung $2806,727 > F$ tabel 3,63 maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

4.6 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji Statistik koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi dilihat berdasarkan nilai *adjusted R square*. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,999 ^a	,997	,997	,275

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,997. Hal ini berarti 99,7% komitmen organisasi kantor Kecamatan Bogor Timur dipengaruhi oleh

kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sedangkan sisanya yaitu 0,3% komitmen organisasi kantor Kecamatan Bogor Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 29,040 > t tabel 2,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05.
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = -1,634 < t tabel 2,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,122 > 0,05.
3. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $2806,727 > F$ tabel 3,63.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi adalah variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,965.
5. Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien *adjusted R²* sebesar 0,997. Hal ini menunjukkan 99,7 organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sedangkan sisanya yaitu 0,3% komitmen organisasi pada kantor Kecamatan

Bogor Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan diatas maka saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional yang dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi di kantor Kecamatan Bogor Timur Kabupaten Bogor maka sebaiknya pihak pimpinan lebih meningkatkan lagi komunikasi dengan pegawai agar nantinya terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai sehingga diharapkan akan memberikan dampak terhadap komitmen organisasi yang lebih baik.
2. Budaya Organisasi terbukti memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding dengan variabel lain terhadap komitmen organisasi, walaupun demikian budaya organisasi terus ditingkatkan cara kinerja pegawainya dan memberikan beberapa pelatihan agar pegawai memiliki keahlian dalam setiap bidangnya yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional agar suatu komitmen organisasi bisa berjalan dengan baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang sebaiknya peneliti memperluas sampel penelitian tidak hanya di kantor Kecamatan Bogor Timur melainkan pada tingkat Kabupaten. Hal ini dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan menunjukkan apakah penelitian ini menggunakan secara menyeluruh dapat memberikan hasil yang berbeda atau sama.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Armanu Thoyib, (2005), Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 60- 73.
- Coetzee, M. (2005). Employee Commitment. University of Pretoria etd. Dasar-Dasar Manajemen bumi aksara Oleh George R. Terry (2014) Dessler, Gary (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ilyas, Y dan Nani Yuliani. (2020). Vol. 2 No. 2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Ciwangi Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat. Jurismata.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior: Edition 15. England: Pearson Education Limited.
- Singarimbun, M dan Efendi 1995, Metode Penelitian Survey. Jakarta PT: Pustaka LP3ES
- Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, 2019. Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yukl, Gary A. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Terjemahan Jakarta: PT. Indeks.