

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT X SE-JABODETABEK

Muhammad Ainur Rofiq¹⁾, Dita Puruwita²⁾, Christian Wiradendi Wolor³⁾
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email:	No. Telp:	
¹⁾ rofiq3735@gmail.com		
²⁾ dita.puruwita@gmail.com		
³⁾ christianwiradendi@unj.ac.id		
Submitted 28 Juni 2024	Accepted 4 Juli 2024	Published 5 Juli 2024

ABSTRACT

Komitmen seorang karyawan pada sebuah organisasi tentunya menjadi sebuah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk terus mendapatkan suksesnya ketercapaian tujuan yang berkelanjutan. Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis data melalui regresi linear berganda. Adapun dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan teknik survei yang berupa kuesioner yang dibagikan kepada sampel penelitian. Melalui penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Selain itu kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia

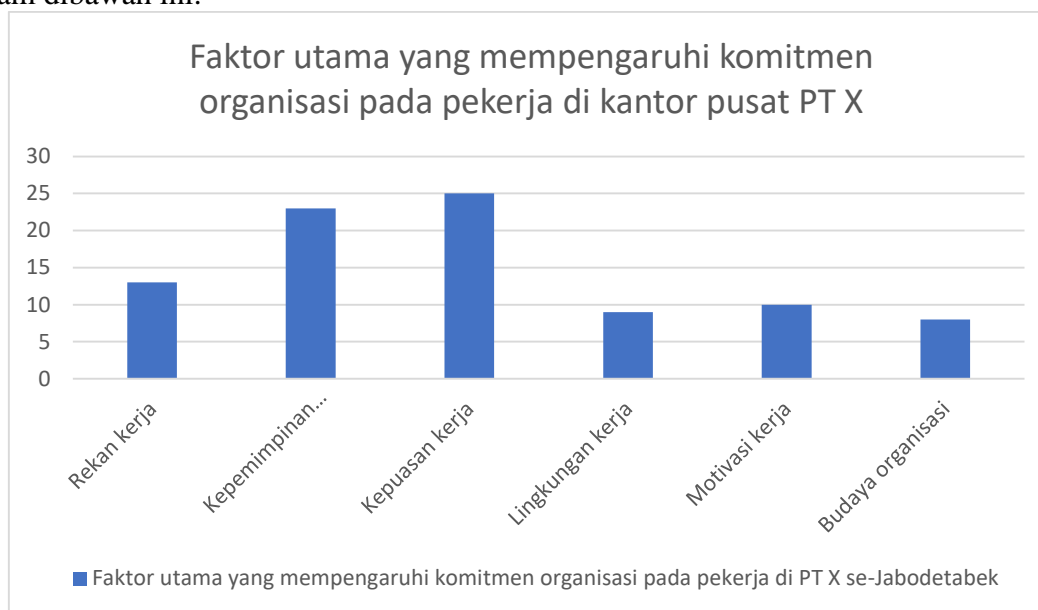
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama dari sebuah organisasi untuk bisa mencapai suatu kesuksesan, sumber daya manusia yang mumpuni tentunya menjadi harapan bagi suatu organisasi. Komitmen seorang karyawan pada sebuah organisasi tentunya menjadi sebuah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk terus mendapatkan suksesnya ketercapaian tujuan yang berkelanjutan. Dalam mengelola sumber daya manusia, tentunya akan menjadi masalah apabila suatu organisasi memiliki karyawan yang tidak bisa berkomitmen pada organisasinya (Ridwan et al., 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diberbagai negara dan sektor. Banyak penelitian lainnya yang mengungkapkan berbagai factor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi.

Dengan begitu, peneliti melakukan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* kepada 30 pekerja di kantor pusat PT X yang berada di Jakarta Timur untuk mengetahui masalah komitmen organisasi pekerja serta Faktor-faktor apa sajakah menurut mereka yang menjadi masalah komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja saat ini.

Melalui hasil pra survey tersebut, didapatkan hasil bahwa 25 orang (83%) memilih bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi masalah komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini, 23 orang (76,7%) memilih bahwa kepemimpinan transformasional adalah faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini, 13 orang (43,3%) memilih bahwa rekan kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini, 10 orang (33,3%) memilih bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini, 9 orang (30%) memilih bahwa lingkungan kerja adalah faktor

yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini, dan 8 orang (26,7%) orang memilih bahwa budaya organisasi adalah faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini, bisa dilihat pada diagram dibawah ini.



Gambar 1. Hasil Pra Survey

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Melalui diagram diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja (25 orang) dan kepemimpinan transformasional (23 orang) adalah faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan di PT X, kedua faktor tersebut adalah yang faktor yang paling menjadi masalah sehingga mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT X.

Peneliti melakukan pra survey yang dilakukan terhadap 30 pekerja di kantor pusat PT X, peneliti menanyakan kepada mereka mengenai apa yang mereka rasakan mengenai masalah komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini, tentunya mereka memiliki alasan yang berbeda-beda, peneliti akan mengambil beberapa pendapat dari mereka.

Tabel 1. Hasil pra survey mengenai masalah komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini

Nama	Pendapat mereka mengenai masalah komitmen organisasi di tempat mereka bekerja
<i>Anonymous</i>	Apabila tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan terkadang itu yang membuat luntur rasa komitmen saya terhadap perusahaan ini
<i>Anonymous</i>	Ketika atasan yang hanya memikirkan dirinya sendiri, banyak menyuruh bawahannya padahal dia sendiri banyak ngobrol dan bercandanya dengan rekan yang lain sehingga menimbulkan rasa ingin resign dari perusahaan.
<i>Anonymous</i>	Ketika memiliki rekan kerja yang kurang nyaman, dan tidak supportif dalam bekerja sama mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.
<i>Anonymous</i>	Menjadi masalah pada karyawan dalam komitmen organisasi perusahaan ketika atasan masih memikirkan kesenangan dirinya sendiri, bahkan memberikan yang seharusnya dia kerjakan kepada bawahannya.
<i>Anonymous</i>	Ketika pekerjaan yang kurang memacu daya berpikir sehingga kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaannya

Anonymous Atasan yang kurang supportif dan terkesan terlalu banyak memberikan pekerjaan bahkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh dirinya sendiri

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Melalui data di atas diketahui bahwa para pekerja memiliki pendapat yang berbeda-beda mengenai pendapat mereka mengenai masalah komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini, ada yang karena tidak puas dengan pekerjaannya saat ini, ada yang karena atasan yang hanya memikirkan dirinya sendiri dan terlalu banyak menyuruh bawahannya padahal mereka sendiri banyak bercanda dengan rekannya, ada yang karena rekan kerja yang kurang nyaman dan tidak supportif, ada yang karena atasannya masih memikirkan dirinya sendiri dan memberikan pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan pada bawahannya, ada yang karena kurang puas dengan pekerjaannya karena pekerjaannya kurang memacu daya berpikir mereka, dan ada juga yang karena atasan mereka yang kurang supportif dan memberikan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan kepada bawahan mereka (tidak mempraktekkan kepemimpinan transformasional).

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masalah-masalah komitmen organisasi yang dihadapi oleh para karyawan di kantor pusat PT X itu berbeda-beda, perlu dari suatu organisasi bukan hanya fokus pada ketercapaian tujuan dari organisasi tersebut, melainkan harus juga fokus terhadap kebutuhan karyawannya agar bisa terus berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja, dikarenakan pada akhirnya ini akan meningkatkan peluang kesuksesan tercapainya tujuan organisasi apabila karyawan dari suatu organisasi mendapatkan kebutuhan atau kepuasan dirinya di tempat mereka bekerja.

Ada beberapa penelitian yang meneliti mengenai komitmen organisasi dan faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja seperti penelitian yang diteliti oleh Inam et al. (2021) dan Mo & Borbon (2022). Begitu juga variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang secara serempak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Purnomo & Novalia, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti pengaruh yang mempengaruhi komitmen organisasi pada pekerja PT X se-Jabodetabek, seperti pra riset yang sudah peneliti lakukan pada 30 pekerja PT X di wilayah Jabodetabek, berdasarkan hasil pra riset yang sudah dilakukan, ternyata terdapat masalah komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja saat ini yaitu karena faktor kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu motivasi yang mempengaruhi orang-orang agar mempunyai kesamaan visi untuk mencapai tujuan, dan bagaimana seorang pemimpin memimpin dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional menciptakan perubahan positif dan berharga pada bawahan dengan meningkatkan motivasi, semangat, dan kinerja mereka melalui metode yang berbeda. Para atasan yang memiliki kepemimpinan transformasional adalah mereka yang tidak hanya memikirkan keuntungan pribadi tetapi lebih mengedepankan keuntungan bersama-sama demi kemajuan organisasi (Lan et al., 2019). Pemimpin yang tidak menguasai mengenai kepemimpinan tentu akan menjadi suatu masalah dalam organisasi dikarenakan kepemimpinan akan membentuk karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, apabila pemimpin atau atasan tidak memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka cepat atau lambat karyawan akan menyadari bahwa pemimpinnya egois dan hanya memikirkan kepentingan pribadi atau organisasi semata saja namun tidak memikirkan keuntungan untuk karyawannya sendiri sehingga pada akhirnya akan menurunkan komitmen organisasi karyawan dan akan menuju pada kehancuran suatu organisasi (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Kemudian faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang selanjutnya yang akan diteliti oleh peneliti adalah kepuasan kerja. Di dalam penelitian Dan (2022) dijelaskan

kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, bedanya antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.

Biswas-Diener et al (2020) menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, kondisi kerja, serta perusahaan dan manajemen. Artinya banyak sekali aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja ini. Apabila perusahaan tidak bisa menyediakan berbagai aspek tersebut kepada karyawannya maka tentu pada akhirnya ini akan sangat mempengaruhi kekuatan komitmen organisasi karyawan (Biswas-Diener et al., 2020).

Akan menjadi masalah apabila seorang karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja di organisasi tempat mereka bekerja, seorang karyawan yang tidak memiliki gairah terhadap pekerjaannya di organisasi tersebut, ditambah fasilitas yang buruk, pemimpin atau atasan yang hanya memberikan pekerjaan yang bertumpuk tanpa mendampingi atau mengajari karyawannya, upah yang tidak sepadan dengan skill dan kemampuan karyawan dan faktor lainnya yang menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Berbeda dengan organisasi yang memikirkan kepuasan kerja karyawannya, maka masalah-masalah akan dapat teratasi dengan lebih mudah dan juga tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap suatu organisasi akan meningkat (Dwinanda, 2022).

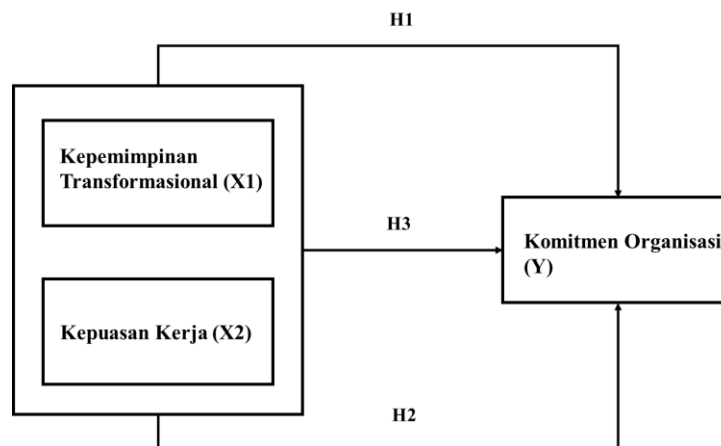
Berdasarkan observasi dan wawancara awal peneliti dengan Ibu Gustikaf selaku Kepala Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT X, beliau menjelaskan bahwa terdapat beberapa permasalahan terakait dengan kepemimpinan transformasional dan kepuasan pekerja. Masalah yang terjadi pada kepemimpinan transformasional yaitu: (a) masih terdapat atasan yang mengedepankan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan perusahaan itu sendiri seperti masuk ke kantor telat setelah jam makan siang dikarenakan masih sibuk dengan kegiatannya padahal seharusnya sudah masuk jam kerja sehingga pada akhirnya menyuruh bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. (b) kurangnya contoh dan motivasi dari atasan kepada bawahan terkait pentingnya sebagai karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dikarenakan dianggap tabu dan kaku apabila terlalu mengikuti dan mengarahkan karyawan untuk sama-sama memotivasi untuk bisa mencapai suatu tujuan organisasi, mereka menganggap bahwa para karyawan seharusnya sudah punya kesadaran diri masing-masing terkait pencapaian pada tujuan organisasi sehingga pada akhirnya karena kurangnya contoh dari atasan menimbulkan turunya motivasi dari bawahannya untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan organisasi.

Sementara pada permasalahan kepuasan kerja, Ibu Gustikaf menjelaskan masalah yang terjadi di antaranya yaitu: (a) banyaknya pekerjaan yang menumpuk ditambah dengan pekerjaan yang berulang mengakibatkan para karyawan jenuh dengan pekerjaannya, belum lagi para karyawan yang harus mengejar *deadline* pekerjaan yang mana sering kali tidak sempat sehingga terpaksa harus lembur. (b) pekerjaan yang kurang menantang dan melatih daya berfikir sehingga menimbulkan rasa kurang puasnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mereka berpikir bahwa skill mereka yang biasanya dibutuhkan dalam dunia kerja tidak terlalu meningkat secara signifikan sehingga menimbulkan kurang puasnya mereka dalam pekerjaannya.

Sehingga berdasarkan penjelasan di atas, peneliti melihat masalah-masalah komitmen organisasi dan faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasi. Apabila pemimpin suatu organisasi memiliki sikap kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan diperhatikan lebih baik tentu komitmen karyawan pada suatu organisasi akan meningkat. Maka penting sekali untuk memiliki pemimpin yang tidak hanya memikirkan diri sendiri tetapi memikirkan kepentingan bersama juga perusahaan yang memikirkan kepuasan kerja karyawannya yang tentu nantinya

akan mempengaruhi komitmen suatu karyawan pada suatu organisasi. Tentu apabila tidak memperhatikan dua faktor tersebut yang mempengaruhi komitmen organisasi, maka akan menjadi masalah besar bagi suatu organisasi, suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi apabila dua faktor tersebut diabaikan.

Berdasarkan pada uraian di atas, komitmen organisasi dan faktor yang mempengaruhinya. Sangat menarik untuk di bahas dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pekerja di PT X se-Jabodetabek.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung. Dalam mengumpulkan datanya peneliti menggunakan metode survey atau kuesioner yang dibagikan secara online melalui google forms. Peneliti juga menggunakan skala pengukuran pada kuesioner berupa skala likert. Skala likert yang digunakan terdiri dari 5 poin di antaranya yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT X Wilayah Jabodetabek dengan jumlah keseluruhan yaitu 247 pekerja. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu memilih sampel penelitian berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel penelitian yaitu sebagai berikut: (1) Berusia minimal 18 tahun, (2) Merupakan karyawan tetap di PT X Wilayah Jabodetabek dengan minimal pengalaman bekerja selama enam bulan, (3) dapat berjenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan. Adapun besaran jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Yamane yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel yang diperlukan

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), pada penelitian ini digunakan 5%.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil yaitu 152,704, kemudian dibulatkan menjadi 153. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini berjumlah minimal 153 responden.

Data yang sudah terkumpul kemudian dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan regresi linear berganda dengan melalui perangkat lunak SPSS. Adapun dalam menganalisis datanya peneliti juga melakukan serangkaian uji statistic di antaranya yaitu uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, selanjutnya peneliti juga melakukan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

No.	Klasifikasi	Jumlah	%
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	58	37,9
	Perempuan	95	62,1
	Total	153	100
2.	Usia		
	18-24 tahun	32	20,9
	25-31 tahun	91	59,5
	32-38 tahun	12	7,8
	39-45 tahun	10	6,5
	46-52 tahun	5	3,3
	>52 tahun	3	2
	Total	153	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	SMP	0	0
	SMA	14	9,2
	Sarjana	134	87,6
	Lainnya	5	3,3
	Total	153	100
4.	Lama Bekerja di PT X. Jabodetabek		
	6 bulan – 1 tahun	21	13,7%
	1-2 tahun	51	33,3%
	3-5 tahun	57	37,3%
	>5 tahun	24	15,7%
	Total	153	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan dari data pada tabel 2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini didominasi oleh responden perempuan sebanyak 95 responden (62,1%). Selanjutnya berdasarkan usia mayoritas responden pada penelitian ini berada pada rentang usia 25-31 Tahun sebanyak 91 responden (59,5%). Kemudian berdasarkan jenjang pendidikan terakhirnya, pada penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki jenjang akhir pendidikan di Sarjana sebanyak 134 responden (87,6%). Serta berdasarkan lamanya bekerja di PT X Wilayah Jabodetabek, didapatkan bahwa mayoritas responden memiliki waktu bekerja di PT X selama rentang 3 hingga 5 tahun sebanyak 57 responden atau (37,3%).

Uji Validitas

Dalam pengujian ini digunakan kriteria yaitu: instrument dikatakan valid apabila memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel. Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,361	0,517	Valid

	X1.2	0,361	0,531	Valid
	X1.3	0,361	0,568	Valid
	X1.4	0,361	0,563	Valid
	X1.5	0,361	0,600	Valid
	X1.6	0,361	0,731	Valid
	X1.7	0,361	0,714	Valid
	X1.8	0,361	0,528	Valid
	X1.9	0,361	0,591	Valid
	X1.10	0,361	0,669	Valid
	X1.11	0,361	0,534	Valid
	X1.12	0,361	0,554	Valid
	X1.13	0,361	0,741	Valid
	X1.14	0,361	0,609	Valid
	X1.15	0,361	0,666	Valid
	X1.16	0,361	0,572	Valid
	X1.17	0,361	0,759	Valid
	X1.18	0,361	0,750	Valid
	X1.19	0,361	0,668	Valid
	X1.20	0,361	0,811	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,361	0,637	Valid
	X2.2	0,361	0,608	Valid
	X2.3	0,361	0,530	Valid
	X2.4	0,361	0,676	Valid
	X2.5	0,361	0,572	Valid
	X2.6	0,361	0,602	Valid
	X2.7	0,361	0,713	Valid
	X2.8	0,361	0,768	Valid
	X2.9	0,361	0,815	Valid
	X2.10	0,361	0,723	Valid
	X2.11	0,361	0,559	Valid
	X2.12	0,361	0,735	Valid
	X2.13	0,361	0,661	Valid
	X2.14	0,361	0,731	Valid
	X2.15	0,361	0,634	Valid
	X2.16	0,361	0,672	Valid
	X2.17	0,361	0,611	Valid
	X2.18	0,361	0,800	Valid
	X2.19	0,361	0,763	Valid
	X2.20	0,361	0,567	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,361	0,640	Valid
	Y.2	0,361	0,630	Valid
	Y.3	0,361	0,642	Valid
	Y.4	0,361	0,649	Valid
	Y.5	0,361	0,704	Valid
	Y.6	0,361	0,714	Valid
	Y.7	0,361	0,709	Valid
	Y.8	0,361	0,574	Valid
	Y.9	0,361	0,640	Valid
	Y.10	0,361	0,585	Valid
	Y.11	0,361	0,652	Valid
	Y.12	0,361	0,765	Valid
	Y.13	0,361	0,683	Valid
	Y.14	0,361	0,560	Valid
	Y.15	0,361	0,643	Valid
	Y.16	0,361	0,589	Valid
	Y.17	0,361	0,695	Valid
	Y.18	0,361	0,614	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dalam tabel menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan variabel dalam penelitian ini memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel. Maka dapat kita simpulkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner ini dianggap “Valid”.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Cronbach’s alpha sebesar 0,60. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai cronbach’s alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki relibilitas yang baik dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.
- Jika nilai cronbach’s alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach’s Alpha
1	Kepemimpinan Transformasional	0,921
2	Kepuasan Kerja	0,934
3	Komitmen Organisasi	0,915

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* > 60 , yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Berikut merupakan hasil uji normalitas yang telah dilakukan.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

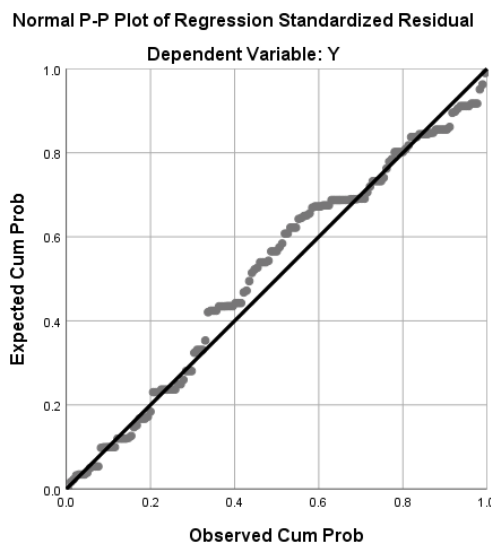
		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,09559703
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,062
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,122
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Menurut hasil pengujian normalitas, nilai signifikansi *exact* sebesar $0,122 > 0,05$ artinya data yang digunakan adalah normal. Untuk melihat data terdistribusi normal, *normal probabilitas plot* digunakan pada *scatter plot* dispersi berdistribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot
 Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Pada gambar di atas, data plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa hasil uji normalitas adalah model regresi terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel independen (Asfihan, 2021). Nilai cutoff umum untuk menunjukkan multikolonearitas adalah nilai tolerabilitas $>0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10.00$.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

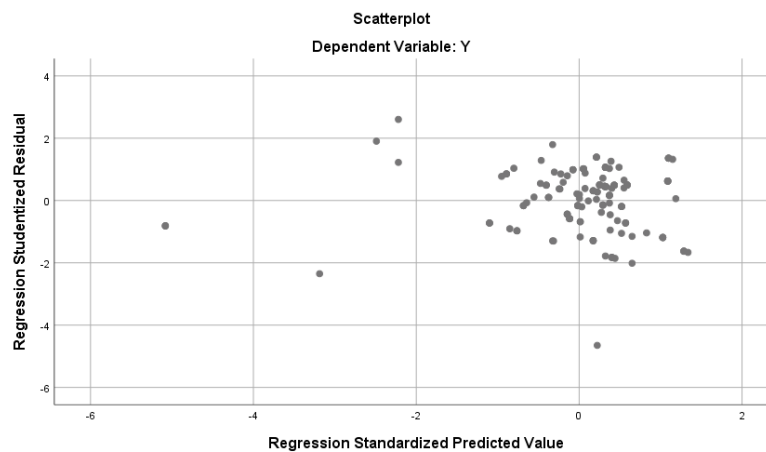
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.068	6.038			2.661	.009		
X1	.357	.080	.357		4.434	.000	.663	1.509
X2	.298	.077	.311		3.857	.000	.663	1.509

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, yang dapat dijelaskan pada tabel di atas. Jika nilai toleransi untuk setiap variabel independen lebih besar dari $0,10$ yaitu $0,663$ atau dengan nilai VIF lebih kecil 10.00 yaitu $1,509$, maka variabel independen dalam model regresi tidak berkorelasi satu sama lain, Jadi, tidak ada masalah multikolinieritas atau bebas multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut merupakan hasil dari pengujian heterokedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak berbentuk pola bergelombang melainkan secara acak. Dengan demikian dapat ditemukan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan benar dapat terpenuhi.

Koefisien Korelasi

Pada pengujian koefisien koerelasi dilakukan secara dua kali yaitu pengujian koefisien korelasi terhadap hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi, dan pengujian koefisien korelasi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Tabel 7. Koefisien Korelasi Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi

		Correlations	
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.538**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	153	153
Y	Pearson Correlation	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	153	153

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa angka koefisien yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional sebesar 0,538 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang dengan komitmen organisasi. Berarti kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan searah dengan komitmen organisasi, bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula komitmen organisasi seorang karyawan PT X se-Jabodetabek.

Tabel 8. Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

		Correlations	
--	--	--------------	--

		Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Y)
X2	Pearson Correlation	1	.519**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	153	153
Y	Pearson Correlation	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	153	153

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Pada tabel di atas terlihat bahwa angka koefisien yang dimiliki oleh kepuasan kerja sebesar 0,519 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang dengan komitmen organisasi. Artinya kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan komitmen organisasi, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT X se-Jabodetabek maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan PT X se-Jabodetabek.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda yang telah diperhitungkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.068	6.038		2.661	.009
Kepemimpinan transformasional	.357	.080	.357	4.434	.000
Kepuasan kerja	.298	.077	.311	3.857	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel di atas yang sudah diperhitungkan hasilnya, persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh dengan rumus dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 16,068 + 0,357X_1 + 0,311X_2 + e$$

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier berganda di atas sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta bernilai positif sebesar 16,068, dari perhitungan ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja apabila tidak ada atau sama dengan nol, maka variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 16,068 satuan.

b. Koefisien Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien sebesar 0,357 bernilai positif, menunjukkan apabila setiap kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan meningkat sebesar 0,357 pada komitmen organisasi.

c. Koefisien Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,311 bernilai positif, menunjukkan apabila setiap kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan meningkat sebesar 0,311 pada komitmen organisasi.

Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan hasil penelitian selanjutnya, yaitu apakah ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini perhitungan hasil uji F.

Tabel 10. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5449.779	2	2724.890	41.030	.000 ^b
	Residual	9961.881	150	66.413		
	Total	15411.660	152			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari perhitungan tabel diatas, menunjukkan nilai F yang diperoleh sebesar 0,000, artinya hasilnya < taraf signifikan 0,05. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa variabel independen yakni kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara serempak atau simultan terhadap variabel dependen komitmen organisasi pada pekerja PT X se-Jabodetabek.

Uji T

Uji T dilakukan untuk menentukan hasil apakah masing-masing kontribusi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat maka digunakan uji T. Uji ini dilakukan dengan koefisien regresi masing-masing variabel bebas apakah uji ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini untuk hasil perhitungan uji T.

Tabel 11. Hasil Uji T Parsial X1**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,656	5,750		4,462	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,537	,068	,538	7,844	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan transformasional (X1) yaitu sebesar 0,000 < 0,005, maka bisa disimpulkan yakni H1 diterima. Artinya bisa dilihat bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen organisasi (Y). Dari tabel juga terdapat nilai t hitung sebesar 7,844 > t tabel 1,655, maka bisa disimpulkan yakni H1 diterima. Artinya variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y).

Tabel 12. Hasil Uji T Parsial X2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,388	5,552		5,293	,000
	Kepuasan Kerja	,498	,067	,519	7,453	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai signifikansi (Sig) variabel kepuasan kerja (X2) yaitu sebesar $0,000 < 0,005$, maka bisa disimpulkan yakni H2 diterima. Artinya bisa dilihat bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Dari tabel juga terdapat nilai t hitung sebesar $7,453 > t$ tabel $1,655$, maka bisa disimpulkan yakni H2 diterima. Artinya variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y).

Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini digunakan analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur besar kecilnya pengaruh variabel bebas, dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (Y). Perhitungan koefisien dilihat hasilnya pada tabel dibawah ini:

Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.595 ^a	.354	.345	8.14939	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Ditunjukkan dari hasil perhitungan pada tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasinya yaitu sebesar $0,354$ atau $35,4\%$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan variabel dependen yaitu komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan hasil sebesar $35,4\%$ dan sisanya yaitu dipengaruhi oleh faktor lainnya yang dijelaskan tidak dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Variabel Dependen Yang Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pekerja PT X Di Wilayah Jabodetabek.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bisa kita lihat hasil yang didapatkan dari uji $F <$ taraf signifikansi $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara serempak atau signifikan terhadap variabel dependen yakni komitmen organisasi (Y) pada pekerja PT X se-Jabodetabek.

Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tentu menjadi konsen bagi perusahaan untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut yang dimana gaya kepemimpinan yang baik dengan pengarahan dari atasan dan contoh baik dari atasan untuk mementingkan keperluan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi ditambah mentor dari atasan untuk bawahan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas bawahannya yang akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan tentu akan menaikkan tingkat komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil pengujian terdahulu yang juga mendukung bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu: Dung & Hai (2020), Nurjanah et al.

(2020), Sabri, Sumardin (2021), Ali Shurbagi (2014), Suroya et al. (2023) dan Fachruddin & L.H.Mangundjaya (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) yaitu sebesar 0,000 yakni $<$ tarif signifikan 0,05. Nilai t hitung sebesar 7,844 $>$ t tabel 1,655. Maka dapat kita simpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada pekerja PT X se-Jabodetabek.

Kepemimpinan yang mumpuni dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional tentu akan membawa perusahaan menuju ke arah tercapainya tujuan perusahaan yang lebih mudah.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mampu menempatkan dirinya dengan baik kepada bawahannya, artinya seorang dengan gaya kepemimpinan transformasional akan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadinya yang tentunya akan memotivasi karyawan atau bawahannya menjadi seorang pekerja yang memprioritasnya kepentingan perusahaan juga sehingga pada akhirnya memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan transformasional akan membuat lingkungan yang positif sehingga menghasilkan karyawan yang bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan menciptakan afeksi positif terhadap organisasi. Dengan begitu seorang dengan kepemimpinan transformasional yang tinggi memiliki kemampuan dalam memberdayakan karyawannya sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan.

Hasil penelitian keseluruhan ini mendukung teori bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT X se-Jabodetabek. Atasan perlu memiliki sikap kepemimpinan transformasional yang baik yakni mengetahui batasan pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya dan tidak hanya memikirkan kepentingan pribadi saja tetapi memikirkan kepentingan tujuan perusahaan, karena hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT X se-Jabodetabek. Peneliti menyarankan perlu adanya tindak lanjut berupa sosialisasi dari perusahaan untuk menumbuhkan pengetahuan, *attitude*, dan realisasi mengenai kepemimpinan transformasional ini dan dampaknya terhadap komitmen organisasi kepada karyawan PT X se-Jabodetabek terutama dalam menangani bawahan mereka agar terciptanya komitmen organisasi karyawan yang semakin tinggi pada perusahaan PT X se-Jabodetabek.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Donkor (2021) yang berjudul “*Do Transformational Leaders Affect Employee Performance and Normative Commitment Through General Self-Efficacy? Analysis in Ghanaian Public Sector Organizations*” memiliki hasil bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Keskes et al. (2018) yang berjudul “*Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange*” memiliki hasil bahwa penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi para pengikutnya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ennis et al. (2018) yang berjudul “*Examining the Mediating Roles of Affective and Normative Commitment in the Relationship between Transformational Leadership Practices and Turnover Intention of Government Employees*” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional

menumbuhkan secara positif terhadap komitmen afektif dan normatif karyawan, yang pada gilirannya menurunkan niat berpindah karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam uji t yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yakni < taraf signifikan 0,05. Nilai t hitung sebesar $7,453 > t$ tabel 1,655. Maka dapat kita simpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) pada pekerja PT X se-Jabodetabek.

Seorang karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja yang cukup tentu tidak akan mencapai kematangan psikologi yang menimbulkan kefrustasian pada seorang pekerja. Kepuasan kerja karyawan juga berkaitan mengenai aspek apakah pekerjaannya memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Jika aspek-aspek itu terpenuhi, maka kepuasan kerja seorang karyawan terhadap organisasi itupun akan semakin tinggi.

Seorang karyawan yang sudah mempunyai kepuasan kerja yang baik di organisasi tempat dia bekerja tentu akan menimbulkan tingginya juga kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasinya. Semakin banyak aspek yang memenuhi kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Dengan tingginya kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan. Adanya komitmen organisasi yang tinggi membuat karyawan lebih terfokus pada pekerjaannya yang pada akhirnya akan mencapai pada hasil yang lebih baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian keseluruhan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT X se-Jabodetabek memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawannya, artinya semakin besar kepuasan kerja karyawan maka semakin besar juga komitmen organisasi suatu karyawan PT X di wilayah Jabodetabek. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak terhadap komitmen organisasi karyawan PT X se-Jabodetabek, adanya keluhan dari mereka karyawan PT X se-Jabodetabek dan niat untuk tidak komitmen lagi terhadap tempat kerja mereka dikarenakan kepuasan kerja yang kurang dirasakan oleh mereka yaitu seperti pekerjaan yang dikerjakan kurang menantang dan merangsang daya berpikir untuk mencari *problem solving* melainkan lebih banyaknya pekerjaan yang berulang sehingga membuat cepat bosan dan juga pekerjaan yang dilakukan kurang memicu untuk meningkatkan *skill* yang banyak dibutuhkan oleh dunia kerja saat ini untuk kenaikan karir mereka. Dari dampak tersebut peneliti menyarankan perusahaan untuk melakukan pelatihan-pelatihan untuk mereka agar meningkatkan *skill* yang banyak dibutuhkan oleh dunia kerja saat ini agar mereka tidak bosan dengan pekerjaan mereka dan juga meningkatkan *career progression* mereka sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi para pekerja di PT X se-Jabodetabek.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mo & Borbon (2022) yang berjudul “*Interrelationship of Total Quality Management (TQM), job satisfaction and organizational commitment among hotel employees in Zhejiang and Hainan provinces in China towards a sustainable development framework*” yang dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erdurmazlı (2019) yang berjudul “*Satisfaction and Commitment in Voluntary Organizations: A Cultural Analysis Along with Servant Leadership*” yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif dan normatif relawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Trivellas & Santouridis (2016) yang berjudul “*Job satisfaction as a mediator of the relationship between service quality and organisational commitment in higher education*.”

An empirical study of faculty and administration staff yang dalam hasil penelitiannya menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang positif terhadap kedua variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa peneliti menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja di PT X Wilayah Jabodetabek. Variabel kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada pekerja di PT X Wilayah Jabodetabek. Selanjutnya peneliti juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

REFERENSI

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15–21. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Ahmad, S., Wasim, S., Irfan, S., Gogoi, S., Srivastava, A., & Farheen, Z. (2019). Qualitative v/s. Quantitative Research- A Summarized Review. *Journal of Evidence Based Medicine and Healthcare*, 6(43), 2828–2832. <https://doi.org/10.18410/jebmh/2019/587>
- Ahmed, G., & Nabeel Al Amiri. (2022). the Transformational Leadership of the Founding Leaders of the United Arab Emirates: Sheikh Zayed Bin Sultan Al Nahyan and Sheikh Rashid Bin Saeed Al Maktoum. *International Journal of Technology, Innovation and Management (IJTIM)*, 2(1), 23–40. <https://doi.org/10.54489/ijtim.v2i1.58>
- Ali Shurbagi, A. M. (2014). The Relationship between Transformational Leadership Style Job Satisfaction and the Effect of Organizational Commitment. *International Business Research*, 7(11), 126–138. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n11p126>
- Amari, R. O. (2023). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA MARISSA PALEMBANG*. 31–41.
- Andrade, C. (2021). The Inconvenient Truth About Convenience and Purposive Samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88. <https://doi.org/10.1177/0253717620977000>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Asfihan, A. (2021). Uji Asumsi Klasik: Jenis-jenis Uji Asumsi Klasik. *Fe Unisma*, 1–11. http://fe.unisma.ac.id/MATERI_AJAR_DOSEN/EKOMETRIK/AriRiz/MA_Uji_Normalitas.pdf%0Ahttps://adalah.co.id/uji-asumsi-klasik/
- Astuti, D. (2022). *JURNAL JAMAN Vol 2 No. 2 Agustus 2022 – pISSN: 2(2)*, 55–68.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing potential across a full range of leadership: cases on transactional and transformational leadership*. http://books.google.com/books?id=38e6_8o4OyMC&pgis=1
- Biswas-Diener, R. M., Buss, D. M., Cacioppo, J. T., Compton, R. J., Diener, C., Diener, E., Diener, M. L., McGavran, M. B. D., Eid, M., & Emmons, R. A. (2020). *The science of subjective well-being*.
- Cahyo, K. N., Martini, & Riana, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 1(1), 45–53. <http://ejournal.seminar-id.com/index.php/josh/article/view/44>
- Casper, W. C., Edwards, B. D., Wallace, J. C., Landis, R. S., & Fife, D. A. (2020). Selecting response anchors with equal intervals for summated rating scales. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 390–409. <https://doi.org/10.1037/apl0000444>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in

- predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Codding, C. (2019). *The Relationship between Perceived Synergistic Supervision, Job Satisfaction and Commitment to the Profession for Entry-Level Student Affairs Professionals A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Edu.* 1–174.
- Dan, M. F. (2022). Path Analysis Between Job Satisfaction And Loyalty With Work Environment And Culture As Explanatory Variables. *Jurnal pustek.Org*, 1(1), 36–43. <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/11>
- Dinc, M. S., Kuzey, C., & Steta, N. (2018). Nurses' job satisfaction as a mediator of the relationship between organizational commitment components and job performance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(2), 75–95. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1464930>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Donkor, F. (2021). Do Transformational Leaders Affect Employee Performance and Normative Commitment Through General Self-Efficacy? Analysis in Ghanaian Public Sector Organizations. *Public Organization Review*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00531-7>
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Dung, L. T., & Hai, P. Van. (2020). The Effects of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Commitment to Organisational Change: A Three-Component Model Extension Approach. *The South East Asian Journal of Management*, 14(1), 106–123.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 215. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2550>
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction and Their Work Performance As Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Ennis, M. C., Gong, T., & Okpozo, A. Z. (2018). Examining the Mediating Roles of Affective and Normative Commitment in the Relationship between Transformational Leadership Practices and Turnover Intention of Government Employees. *International Journal of Public Administration*, 41(3), 203–215. <https://doi.org/10.1080/01900692.2016.1256894>
- Erdurmazlı, E. (2019). Satisfaction and Commitment in Voluntary Organizations: A Cultural Analysis Along with Servant Leadership. *Voluntas*, 30(1), 129–146. <https://doi.org/10.1007/s11266-018-9992-z>
- Fachrudin, D. F., & L.H.Mangundjaya, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen*, 16(2), 1–8. <https://doi.org/10.61938/fm.v16i2.259>
- Faridah, Y. S., Hartaty, M. H. M. S., Irwadi, Y. D. M., & Citra Dewi Sartika. (2018). Faktor-Faktor Demografi Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (UMKM) Di Kota Palembang. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 2(2), 101–115.
- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorff, M. (2021). Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 100374. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100374>
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>

- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2021). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01697-5>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Javadikasgari, H., Soltesz, E. G., & Gillinov, A. M. (2018). Surgery for Atrial Fibrillation. In *Atlas of Cardiac Surgical Techniques* (pp. 479–488). <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-46294-5.00028-5>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0132>
- Kholiq, D. A., & Miftahuddin, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(1), 48–55. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8154>
- Lan, T. S., Chang, I. H., Ma, T. C., Zhang, L. P., & Chuang, K. C. (2019). Influences of transformational leadership, transactional leadership, and patriarchal leadership on job satisfaction of cram school faculty members. *Sustainability (Switzerland)*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/su10023465>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Human Resource Management Review*, 1(1), 62–89. https://doi.org/10.1057/9780230501997_5
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonysky, L. (2010). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458–473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.001>
- Mo, Y., & Borbon, N. M. D. (2022). Interrelationship of Total Quality Management (TQM), job satisfaction and organizational commitment among hotel employees in Zhejiang and Hainan provinces in China towards a sustainable development framework. *International Journal of Research Studies in Management*, 10(3). <https://doi.org/10.5861/ijrsm.2022.31>
- Nalla, M. K., Akhtar, S., & Lambert, E. G. (2020). Exploring the Connection between Job Satisfaction and Different Forms of Organizational Commitment among Police. *Criminal Justice and Behavior*, 47(5), 511–528. <https://doi.org/10.1177/0093854819896611>
- Ndlovu, W., Ngirande, H., Setati, S. T., & Zhuwao, S. (2018). Transformational leadership and employee organisational commitment in a rural-based higher education institution in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1–7. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.984>
- Nguyen, H. M., & Ngo, T. T. (2020). Psychological capital, organizational commitment and job performance: A case in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 269–278. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.269>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.439>
- Nguyen, H. P., & Le, H. N. (2022). Determinants of job-hopping behavior: the case of information technology sector. *International Journal of Law and Management*, 64(3), 308–320. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-06-2020-0178>
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Othman, T., & Khrais, H. (2022). The relationship between transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment in Jordanian nurses. *Anaesthesia, Pain and Intensive*

- Care, 26(3), 304–309. <https://doi.org/10.35975/apic.v26i3.1896>
- Purnomo, A. K., & Novalia, N. (2019). *The Effects of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Organizational Commitment*. 65(Icebef 2018), 432–436. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.94>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45–55. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.477>
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Rahman, M. S. (2016). The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Language “Testing and Assessment” Research: A Literature Review. *Journal of Education and Learning*, 6(1), 102. <https://doi.org/10.5539/jel.v6n1p102>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1), 25–30. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Roux, C., & Africa, S. (2021). *Revisiting the emotional intelligence and transformational leadership debate : (How) does emotional intelligence matter to effective leadership ?* 1–13.
- Ruiz-Palomo, D., León-Gómez, A., & García-Lopera, F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management*, 90(June), 102637. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102637>
- Ruzaipah, R., Manan, A., & A'yun, Q. A. (2021). Penetapan Usia Kedewasaan Dalam Sistem Hukum Di Indonesia. *Mitsaqan Ghalizan*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.33084/jmg.v1i1.2808>
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Sabri, Sumardin, H. M. (2021). Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 5254–5259. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.1779>
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Sitorus, Maria Christina & Kuriawan, A. (2021). Pengaruh Penjualan Tunai Dan Penjualan Kredit Terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada PD Gloria Bandung. *Jurnal Financia*, 2(1), 13–23. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/financia/article/view/409>
- Sm, A., Lubis, A., Si, M., & Sabrina, H. (2020). Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di Pt. Quantum Training Centre Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 21–30.
- Steers, R. T. M. and R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Sugiyono. (2020). *Sugiyono Kualitatif.Pdf* (p. 444).
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suroya, A. F., Bagis, F., Widhiandono, H., & Rahmawati, I. Y. (2023). Examining the Influence of Transformational Leadership and Job Satisfaction to Reduce Turnover Intention with

- Organizational Commitment as a Mediator. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(24), 124–140. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i241192>
- Sutisna, I. (2020). Statistika Penelitian: Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1–15. <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/4610/Teknik-Analisis-Data-Penelitian-Kuantitatif.pdf>
- Trivellas, P., & Santouridis, I. (2016). Job satisfaction as a mediator of the relationship between service quality and organisational commitment in higher education. An empirical study of faculty and administration staff. *Total Quality Management and Business Excellence*, 27(1–2), 169–183. <https://doi.org/10.1080/14783363.2014.969595>
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11(October), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*.
- Winasis, S., Djumarno, Riyanto, S., & Ariyanto, E. (2021). The effect of transformational leadership climate on employee engagement during digital transformation in Indonesian banking industry. *International Journal of Data and Network Science*, 5(2), 91–96. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.3.001>
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat: Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>
- Zaid Mustafa, M., Nordin, M., Rasid Abdul Razzaq, A., & Ibrahim, B. (2020). Organizational Commitment Of Vocational College Teachers In Malaysia. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(9), 5023–5029.
- Žerebecki, B. G., & Oprea, S. J. (2022). The direct and indirect effects of social technology use on children's life satisfaction. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 34(1), 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2022.100538>