

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN PT AMERTA GIRI LESTARI YOGYAKARTA

Putut Wibowo

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstract

This study aims to determine the effect of transactional leadership on commitment to PT Amarta Giri Lestari. To know influence of perception of compensation influence to commitment and effect of transactional leadership and perception of compensation simultaneously affect the commitment.

The variables of this research are transactional leadership style, compensation and commitment. The population in this research is employees of PT Amarta Giri Lestari Yogyakarta, amounting to 50 people and also as a sample. Since all of the population were used as samples, this study used the census method. Method of taking data using questioner. The analysis technique used is multiple linear regression with 5% significance level.

The result of the research is regression equation $Y = 0,413X1 + 0,442X2$. Transactional leadership has a positive and significant influence on the commitment of PT Amarta Giri Lestari Yogyakarta, this is indicated by the probability value (0.001) is smaller than the significant level of 0.05. The perception of compensation has a positive and significant impact on the commitment of PT Amarta Giri Lestari Yogyakarta, this is indicated by the probability value (0,000) smaller than the significant level of 0.05. Transactional leadership, and perception of compensation affect simultaneously to the commitment of PT Amarta Giri Lestari Yogyakarta, this is indicated by a significant level of $0.000 < 0.05$ ($p < 0.05$). Commitment influenced Transactional leadership and perception of compensation by 53.1%. While the rest equal to 46.9% influenced by other factors.

Keywords: *Transactional Leadership, Compensation, Commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan bisa mengambil keuntungan dari hasil kinerja karyawan yang direkrut dari lokasi sekitar sedangkan masyarakat yang direkrut dapat memperoleh penghasilan. Tentu perusahaan berharap banyak supaya semua karyawan loyal dan berkomitmen terhadap organisasi perusahaan. Karena komitmen sangat penting dan harus melekat pada diri semua anggota organisasi/perusahaan. Menurut Luthans (2006:249) Komitmen merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan komitmen yang kuat maka perusahaan akan dapat berkembang dengan baik sehingga kesejahteraan para karyawan akan lebih baik. Komitmen yang merupakan pilar penting dalam sebuah perusahaan. Untuk mewujudkan hal itu maka gaya kepemimpinan transaksional sangat diperlukan karena dapat mempengaruhi komitmen perusahaan.

Gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada standar, tujuan dan imbalan sebagai bentuk motivasi kepemimpinan. Dalam bentuk yang lebih kolektif, kepemimpinan transaksional bertindak sebagai bentuk kontrak antara karyawan dengan atasan dimana hubungan dibangun atas dasar imbalan dan hukuman terhadap prestasi maupun wanprestasi yang dicapai karyawan (Bass & Riggio, 2006 : 8). Ini merupakan gaya yang cocok dan dipakai di PT. Amerta Giri lestari Yogyakarta karena peran karyawan sangat vital sehingga peran pemimpin

sangat disenangi bawahan karena apaun yang dikerjakan karyawan berorientasi pada hasil. Hasil yang baik merupakan tujuan perusahaan yang berarti prestasi dan selayaknya mendapat imbalan sedangkan hasil yang kurang baik bukan tujuan perusahaan atau wanprestasi sehingga akan mendapat hukuman. Dengan gaya kepemimpinan transaksional pemimpin akan terus aktif memberi arahan yang baik sehingga semua yang dikerjakan karyawan bisa optimal, maka wanprestasi tidak akan terjadi dalam perusahaan.

Gaya Kepemimpinan transaksional yang efektif diharapkan membantu dan meningkatkan komitmen para anggota organisasi dan bertahan pada situasi yang sulit di masa yang akan datang. Gaya kepemimpinan transaksional yang efektif mampu merubah nilai dasar, kepercayaan, sikap dari bawahan akan dapat meningkatkan kinerja melebihi level minimum organisasi. Pada suatu perusahaan dibutuhkan Gaya kepemimpinan transaksional yang tepat untuk membangun komitmen yang kuat sehingga dapat membantu daya tahan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi (Robbins, 2010 : 166). Semakin baik hubungan pemimpin dengan komitmennya, makin terstruktur pula pekerjaan yang dilakukan dan makin kuat pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin. Kepemimpinan pada akhirnya akan berdampak pada sikap kerja, salah satunya adalah komitmen mereka terhadap organisasi.

Sedangkan Menurut Siagan (2007:57), bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pra survei yang penulis lakukan, model gaya kepemimpinan yang di pergunakan di PT. Amerta Giri Lestari Yogyakarta adalah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transaksional. Terlepas dari kepemimpinan hal penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan komitmen adalah persepsi kompensasi.

Persepsi kompensasi merupakan tanggapan karyawan tentang imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen , apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Komitmen berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN PT AMERTA GIRI LESTARI YOGYAKARTA"

Rumusan Masalah

Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen pada PT Amerta Giri Lestari?

Apakah persepsi kompensasi berpengaruh terhadap komitmen PT Amerta Giri Lestari?

Apakah kepemimpinan transaksional dan persepsi kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen ?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan peran dan tujuan tugas Robbins (2010:27). Menurut Bass dalam Robbins & Judge (2009:90) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan

dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Di dalam Robbins (2010:497), pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka Menurut Odumeru & Ifeanyi (2013:358) gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan. Sehingga dapat diartikan, kepemimpinan Transaksional sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2003:170), yaitu suatu sikap yang dilakukan pemimpin yang hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan komitmen menurut Robbins (2010:69) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Teori kepemimpinan Kreitner dan Kinichi (2005:128) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis. Bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti: memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasinya.

Melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen pada PT Amerta Giri Lestari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, dengan mengukur pengaruh gaya kepemimpinan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Peranan pemimpin dalam pandangan kepemimpinan transaksional menurut Bass *et.al* (2006) merupakan suatu penjelasan bahwa pemimpin memberikan peranan pengikut dan memotivasi mereka melalui imbalan bagi kinerja yang baik serta memberikan hukuman bagi sikap yang buruk. Kepemimpinan transaksional memiliki dua indikator: Contingent Reward (tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan imbalan terhadap kinerja yang dilakukan bawahan).

Menurut Bass *et.al* (2006:9) *Contingen Reward* diwujudkan dengan kesediaan pemimpin untuk memberikan bawahan mengenai apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan imbalan serta memberikan hukuman (*punishment*) atas tindakan yang tidak diharapkan dan juga memberikan umpan balik positif serta promosi bagi kinerja yang baik. *Management By Exception* (MBE) Yaitu tingkat perhatian pemimpin jika terjadi kesalahan atau kegagalan pada bawahan. MBE dibagi dua yaitu : MBE aktif (pemimpin mengantisipasi kesalahan/masalah yang timbul), dan MBE pasif (pemimpin melakukan intervensi jika terjadi sesuatu yang darurat/mendesak).

Kompensasi

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan; sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan untuk tenaga kerja terampil biasanya digunakan pengertian gaji (Wibowo, 2013). Namun, kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi di luar upah dan gaji. Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar.

Di samping upah, gaji dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau reward. Perbedaan antara insentif dan reward adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, pada reward pekerja lebih bersifat pasif. Atas prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja.

Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kompensasi seringkali membuat perusahaan harus introspeksi apalagi apabila hal tersebut berakibat banyak karyawan yang mempunyai sikap tidak peduli lagi dengan masa depan perusahaan serta tidak peduli lagi dengan lingkungan tempat kerjanya. Apalagi hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil terjadi turnover yang tinggi sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta mentraining karyawan. Salah satu untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan para karyawan, sehingga tercipta komitmen pada organisasi yang tinggi. Komitmen karyawan perusahaan PT. Amerta Giri Lestari secara umum cukup baik.

Menurut Simamora (2004:402), faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kompensasi, antara lain:

Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi

Tunjangan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai secara langsung kepada karyawan dan dapat diketahui secara pasti guna menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para pegawai. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

Fasilitas

Merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan memberikan manfaat di masa yang akan datang. Contoh-contoh fasilitas yaitu alat transportasi, tanah dan bangunan, perlengkapan kerja, dan masih banyak lagi.

Komitmen

Menurut Robbins (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Luthans (2006:249):"Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan".Menurut Robbins (2010:69) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu.

Sedangkan Luthans (2006: 101) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif dalam organisasi yang ditandai dengan adanya dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi. Tingkat dari komitmen karyawan tersebut dibutuhkan oleh pihak manajemen untuk melihat dalam jangka pendek bagaimana masa depan kelangsungan organisasi (Kusjainah, 1998), dan bagaimana tingkat komitmen karyawan yang dikaitkan dengan perubahan iklim organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja dari organisasi.

Meyer dan Allen dalam (Luthans, 2006) menunjukkan tiga indikator yang mendukung dalam *Organizational commitment* yaitu: *Affective commitment*, meliputi perasaan karyawan dalam organisasi, yaitu Dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. *Continuance commitment*, meliputi komitmen yang didasarkan pada biaya asosiasi karyawan pada saat meninggalkan organisasi yaitu Kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi. *Normative commitment*, meliputi perasaan karyawan terhadap keinginan untuk menetap pada organisasi, yaitu Kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi

Pengembangan Hipotesis

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2003:170), yaitu suatu sikap yang dilakukan pemimpin yang hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan komitmen menurut Robbins (2010:69) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Teori kepemimpinan Kreitner dan Kinichi (2005:128) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis.

Berdasarkan teori dan peneliti terdahulu dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut :

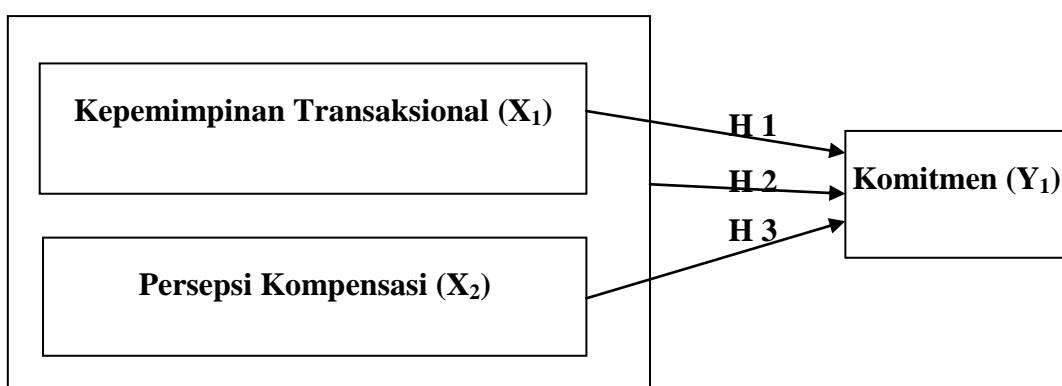
H1 = Ada pengaruh positif antara kepemimpinan transaksional terhadap komitmen pada PT Amerta Giri Lestari.

H2 = Ada pengaruh positif antara persepsi kompensasi terhadap komitmen PT Amerta Giri Lestari.

H3 = Ada pengaruh positif antara kepemimpinan transaksional dan persepsi kompensasi secara simultan terhadap komitmen.

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas, maka kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Kerangka Pikir

Keterangan:

= Variabel yang diteliti

→ = Berpengaruh

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul yang berwujud angka-angka atau menggunakan alat statistik.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas batasan variabel yang diteliti, maka perlu diberikan definisi operasional variabel sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Bass, dalam Robbins & Judge (2009:90). Instrumen Kepemimpinan transaksional dalam penelitian diukur dengan indikator:

Contingent Reward (tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan imbalan terhadap kinerja yang dilakukan bawahan) dan Management By Exception (MBE), Management By Exception adalah tingkat perhatian pemimpin jika terjadi kesalahan atau kegagalan pada bawahan.

Persepsi kompensasi adalah tanggapan karyawan tentang semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2003:283). Menurut Simamora (2004:402) ada 3 indikator kompenasai yaitu: Upah dan Gaji, Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Insentif, Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi

Tunjangan, Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai secara langsung kepada karyawan dan dapat diketahui secara pasti guna menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para pegawai. Fasilitas, Merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Komitmen adalah sebagai suatu sikap yang dapat merupakan sikap loyal dari karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses bagi anggota organisasi untuk memberikan perhatian kepada organisasi yang akan menghasilkan keberhasilan bagi organisasi tersebut di masa yang akan datang (Luthans, 2010:283). Komitmen dapat diukur beberapa indikator yaitu: *Affective commitment*, meliputi perasaan karyawan dalam organisasi, yaitu Dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. *Continuance commitment*, meliputi komitmen yang didasarkan pada biaya asosiasi karyawan pada saat meninggalkan organisasi yaitu Kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi. *Normative commitment*, meliputi perasaan karyawan terhadap keinginan untuk menetap pada organisasi, yaitu Kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian (disini manusia yang dimaksud). Elemen populasi ini biasanya merupakan satuan analisis. Populasi merupakan himpunan semua hal yang ingin diketahui. Populasi dalam penelitian dapat pula diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Unit analisis adalah unit/satuan yang akan diteliti atau dianalisis. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT

Amerta Giri Lestari Yogyakarta yang berjumlah 50 orang dan sekaligus sebagai sampel. Karena seluruh populasinya dijadikan sebagai sampel, penelitian ini menggunakan metode sensus.

Metode sensus digunakan dengan alasan penulis ingin mengetahui perilaku karyawan dimana perilaku karyawan tersebut berbeda untuk masing-masing karyawan, sehingga akan lebih akurat hasilnya apabila menggunakan metode sensus. Menurut Arikunto (2010:164) mengemukakan jika jumlah responden atau subjek dalam populasi karyawan kurang dari 100 orang dalam penelitian menggunakan angket, sebaiknya subjek tersebut diambil seluruhnya atau tidak ada sampel. Jadi subyek dalam penelitian berjumlah 50 karyawan yaitu semua karyawan pada PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta diambil secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Kepemimpinan Transaksional

Tabel
Data Variabel Kepemimpinan Transaksional

Interval	Kategori	Jumlah	Percentase (%)
6 –10,8	Sangat Tidak Setuju	0	0
>10,8 – 15,6	Tidak Setuju	0	0
> 15,6 – 20,4	Netral	5	10
> 20,4 – 25,2	Setuju	27	54
> 25,2 – 30	Sangat Setuju	18	36
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, yang dimaksud setuju dalam hal ini karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta merasa kepemimpinan transaksional yang dilakukan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta sudah baik, artinya kepemimpinan di PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta selalu memberikan umpan balik yang positif saat kinerja saya baik, Pemimpin memberikan penghargaan khusus (pujian, pengakuan, hadiah) ketika karyawan menghasilkan kinerja pada level tertinggi. Pemimpin memberikan penghargaan (pujian, pengakuan, dsb) untuk kinerja karyawan yang telah mencapai target. Pemimpin selalu memantau kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Pemimpin ikut bertanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan terhadap karyawan. Pemimpin menunjukkan kepada karyawan ketika produktivitas karyawan tidak normal.

Variabel Kompensasi

Tabel
Data Variabel Kompensasi

Interval	Kategori	Jumlah	Percentase (%)
8 –14,4	Sangat Tidak Setuju	0	0
> 14,4 – 20,8	Tidak Setuju	1	2
> 20,8 – 27,2	Netral	7	14
> 27,2 – 33,6	Setuju	27	54
> 33,6 – 40	Sangat Setuju	15	30
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, yang dimaksud setuju dalam hal ini karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta sudah merasa persepsi kompensasi yang diberikan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta sudah tinggi, artinya karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta sudah merasa Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu sesuai harapan. Gaji atau upah yang diterima karyawan sesuai dengan jenjang pendidikannya. Karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan apabila menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan diberi insentif dari perusahaan sesuai dengan harapannya. Tunjangan yang

diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan karyawan. Tunjangan yang diberikan organisasi sudah memuaskan karyawan. Perusahaan menyediakan fasilitas keagamaan sebagai tempat beribadah. Perusahaan memberikan fasilitas kerja seperti seragam secara gratis.

Variabel Komitemen

Tabel
Data Variabel Komitmen

Interval	Kategori	Jumlah	Percentase (%)
6 –10,8	Sangat Tidak Setuju	0	0
>10,8– 15,6	Tidak Setuju	1	2
> 15,6 –20,4	Netral	3	6
> 20,4 –25,2	Setuju	24	48
> 25,2 – 30	Sangat Setuju	22	44
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, yang dimaksud setuju dalam hal ini karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta memiliki komitmen sudah tinggi, artinya karyawan sudah berpartisipasi aktif dengan pekerjaan selama ini, karyawan loyal/berdidikasi tinggi terhadap organisasi. Karyawan berpartisipasi aktif dengan visi dan misi organisasi yang sudah ditentukan bersama. Karyawan berpartisipasi aktif dengan imbalan yang saya terima sekarang. Karyawan berpartisipasi aktif dengan keputusan pimpinan tempat saya bekerja. Karyawan berpartisipasi aktif untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Analisis Data

Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,413X_1 + 0,442X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transaksional dan persepsi kompensasi terhadap variabel antara (terikat) yaitu komitmen .

Koefisien beta masing-masing variabel bebas bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara positif, yaitu setiap kenaikan variabel bebas (X) akan diikuti kenaikan variabel terikat (Y).

Uji t

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil olah data variabel kepemimpinan transformasional t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,649 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,001) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen .

Pengaruh Persepsi kompensasi Terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil olah data variabel persepsi kompensasi t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,896 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel persepsi kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Uji F

Hasil uji F dari olah data SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Nilai Uji-F

Model	F	Sig.
1 Regression	28,737	,000 ^a
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah, 2017 (Lampiran 7)

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 28,737. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 2,81. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel-variabel kepemimpinan transaksional dan persepsi kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen .

Koefisien Determinasi

Tabel
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 ¹	,742 ^a	,550	,531	2,12445

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kemp.Transaksional

b. Dependent Variable: Komit. Organisasi

Sumber: Data diolah, 2017)

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai $Adjusted R^2 = 0,531$ atau 53,1%, hal ini menunjukkan bahwa variasi komitmen (Y) yang dapat dijelaskan variable kepemimpinan transaksional dan persepsi kompensasi sebesar 53,1%. Sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transaksional terhadap komitmen, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi kepemimpinan transaksional, maka semakin tinggi komitmen . Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional di PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta selalu memberikan umpan balik yang positif saat kinerja saya baik, Pemimpin memberikan penghargaan khusus (pujian, pengakuan, hadiah) ketika karyawan menghasilkan kinerja pada level tertinggi. Pemimpin memberikan penghargaan (pujian, pengakuan, dsb) untuk kinerja karyawan yang telah mencapai target. Pemimpin selalu memantau kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Pemimpin ikut bertanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan terhadap karyawan. Pemimpin menunjukkan kepada karyawan ketika produktivitas karyawan tidak normal.

Hasil ini sesuai pendapatian Hasibuan (2003:170), yang menyatakan bahwa suatu sikap yang dilakukan pemimpin yang hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak

pada komitmen . Salah satu gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen adalah gaya kepemimpinan transaksional. Memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasinya. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Arif Rohman (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen .

Persepsi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel persepsi kompensasi terhadap komitmen , terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi kompensasi, maka semakin tinggi komitmen . Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa persepsi kompensasi di PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta sudah merasa Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu sesuai harapan. Gaji atau upah yang diterima karyawan sesuai dengan jenjang pendidikannya. Karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan apabila menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan diberi insentif dari perusahaan sesuai dengan harapannya. Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan karyawan. Tunjangan yang diberikan organisasi sudah memuaskan karyawan. Perusahaan menyediakan fasilitas keagamaan sebagai tempat beribadah. Perusahaan memberikan fasilitas kerja seperti seragam secara gratis.

Hasil ini sesuai pendapatian Hasibuan (2003:283) mengemukakan bahwa persepsi kompensasi merupakan semua pendapatian yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau persepsi kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi komitemen organisasi. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja yang mengakibatkan menurunnya komitmen . Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Ike Pebriani (2014), Ervanda Wildam Pratama, M. Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan (2016) menyatakan bahwa persepsi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen .

Kepemimpinan transaksional, dan persepsi kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan transaksional dan persepsi kompensasi terhadap komitmen , terbukti. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan transaksional dan persepsi kompensasi ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan komitmen . Komitmen dipengaruhi Kepemimpinan transaksional dan persepsi kompensasi sebesar 53,1%. Sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi faktor lain.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil-hasil sebagai berikut :

Hasil analisis data dengan Analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0,413X_1 + 0,442X_2$

Kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,649 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,001) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 Persepsi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,896 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Kepemimpinan transaksional, dan persepsi kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan PT Amerta Giri Lestari Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$).

Komitmen dipengaruhi Kepemimpinan transaksional dan persepsi kompensasi sebesar 53,1%. Sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Arif Rohman (2009) "Pengaruh Kepemimpinan (Transaksional & Transformasional) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Karanganyar", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret Surakarta

Ervanda Wildam Pratama , M. Al Musadieq Dan Yuniadi Mayowan (2016) "Pengaruh Kompensasi Dan Kepusahan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik)", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 2, Nomor 3, Maret 2014, hlm. 276 – 285.

Gibson L. James, Ivancevich John.M, Donnelly James H, (1996) *Perilaku Struktur dan Proses*, (Alih Bahasa Ir. Nunuk Adiarni) Jakarta, Penerbit Bina Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ike Pebriani (2014), "Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri, Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kusjainah, (1998). "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT. Uniqwood Karya Kulon Progo." Penelitian. STIE "Yo". Yogyakarta

Luthans, Fred, (2006), "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi,. Yogyakarta

Murty Windy Aprilia, Gunasti Hudiwinarsih, 2012, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Organisasi Manufaktir di Surabaya), Indonesian Accounting Review, Volume, 2, No 2.

Odumeru & Ifeanyi (2013). *Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature*.

Robins, Stephen P., (2010) *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*, 8th Edition, Prentice-Hall.

Siagian, S.P. (2007). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Simamora, Hery, (2004) *Penilaian Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Cetakan Kedelapan, BPFE UGM, Yogyakarta

Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alfa Beta. Bandung.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers