

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik

**Muhammad Afif<sup>1</sup>**

STIE Kertanegara Malang  
e-mail: afifm0101@gmail.com

**Ana Rustika Dewi<sup>2</sup>**

STIE Kertanegara Malang

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of transformational leadership, work motivation and organizational commitment on employee performance at PT. Swabina Gatra Gresik. This research is a quantitative study, the population in this study are employees of PT. Swabina Gatra Gresik, totaling 103. The samples in the study were all respondents using saturated sampling techniques and data analysis techniques used, namely validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, R<sup>2</sup> coefficient of determination test, F test and t test. Based on the results of this study indicate that transformational leadership has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, organizational commitment has a significant effect on employee performance at PT. Swabina Gatra Gresik. Transformational leadership, work motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance at PT. Swabina Gatra Gresik. The results of the study show that there is a dominant influence on employee performance at PT. Swabina Gatra Gresik is organizational commitment.*

**Keywords:** *transformational leadership, work motivation, organizational commitment, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swabina Gatra Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Swabina Gatra Gresik yang berjumlah 103. Sampel pada penelitian seluruh responden dengan teknik pengambilan sampling jenuh dan teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swabina Gatra Gresik. Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swabina Gatra Gresik. Hasil penelitian terdapat pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swabina Gatra Gresik yaitu komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** *kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasi secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang *relative* terus- menerus untuk mencapai satu atau serangkai tujuan. (Robbins & Judge, 2007).

Mangkunegara (2009:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mas'ud (2004:40) kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Indikator kinerja individu/karyawan antara lain, produk atau jasa yang telah dihasilkan, penjualan yang telah dilakukan, sejumlah uang yang diperoleh, atau sejumlah sumber daya yang dihemat dan lain sebagainya. Rivai, et al (2011:14) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Robbins dan Judge (2008:90) kepemimpinan transformasional pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa. Ivancevich et al, (2007:213) kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman. Bass dan Riggio (2006:3) kepemimpinan transformasional yaitu mereka menyelaraskan tujuan dan sasaran dari pengikut atau individu dan lebih besar organisasi serta memberikan dukungan, mentoring dan pembinaan pada pengikutnya.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2012:222). Bangun (2012:312) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Mas'ud (2004:39) motivasi kerja adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak.

Luthans (2006:249) komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap berada sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Robbins (2008:94) komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan mengikatkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya serta berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Colquitt, Lepine dan Wesson (2017) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

## B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
4. Untuk mengetahui diantara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

## II. METODE

### A. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:113) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis data penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dengan metode survei adalah digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, dan wawancara yang terstruktur (Sugiyono, 2017:6).

### B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2013: 102). Data yang diperoleh dari adanya penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif. Dari data kualitatif diubah menjadi data yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan skala *likert* untuk tujuan

analisis. Untuk tujuan analisis kuantitatif maka ditetapkan jawaban dari responden dan masing-masing dari responden mendapat skor, yang terbagi dalam kategori penelitian.

Instrumen penelitian ini untuk setiap variabel yaitu, variabel bebas maupun variabel terikat akan diukur oleh suatu instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2017:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Berdasarkan pengukuran skala pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert*, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017:107).

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2015:52).

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2015:267).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dari hasil output (*corrected item-total correlation*) dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2015:53).

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau valid jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015:47).

Sugiyono (2013:132) mengemukakan pengujian reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisien *croanbach's alpa* dan dapat diolah dengan bantuan SPSS 20. Apabila ada pernyataan yang memiliki nilai *croanbach's alpa if item deleted* lebih besar dari pada *croanbach's alpa* maka pernyataan tersebut tidak reliabel dan harus dilakukan pengujian selanjutnya. Hasil pengujian dikatakan reliabel jika nilai *alpa croanbach's*  $\geq 0.60$  dan sebaliknya, jika nilai *alpa croanbach's*  $\leq 0.60$  tidak reliabel.

### C. Teknik Pengambilan Sampel

Arikunto (2010;130), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2008;116), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *non probability sample* dengan teknik *saturated sample* atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi menjadi sampel. Sehingga pada penelitian ini jumlah sampel adalah 103 sampel.

### D. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara

Ferdinand (2006:28) pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur dilakukan bila peneliti tahu secara persis informasi apa yang akan dikumpulkan karena itu dapat mengajukan pertanyaan spesifik untuk mendapatkan data tersebut. Pertanyaan yang sama ditanyakan pada setiap responden. Wawancara tidak terstruktur yaitu dengan mengajukan pertanyaan yang lebih luas dan lebih terbuka. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer hanya dilakukan dengan wawancara secara terstruktur karena informasi yang dibutuhkan sudah spesifik sesuai dengan masalah dan judul penelitian.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner yang baik akan dapat memberikan data atau informasi yang tepat sesuai dengan tujuan survei. Kuesioner dikembangkan berdasarkan konsep dan teori yang relevan sehingga kuesioner tersebut dapat mengukur variabel yang di riset (Mas'ud, 2004:57).

Dalam penelitian ini jawaban dari pertanyaan tertutup akan diukur menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2004:86) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert* variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

### E. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan *normal probability plot*. Histogram merupakan grafik yang

membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Sedangkan *normal probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot*.

Ghozali (2016:156) jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel bebas (independen). Jika antar variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal* sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun *varian inflation factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut.

Ghozali (2016:104) adalah jika nilai toleran  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka ada multikolinieritas di antara variabel independen.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara prediksi nilai variabel terikat dengan residualnya.

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016:134) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang

jasas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Arifin (2017:156) regresi berganda terdapat satu variabel tergantung dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis diperlukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan data berskala interval atau rasio. Alasan menggunakan teknik regresi linier berganda adalah dengan teknik ini dapat mengetahui hubungan yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana pada penelitian ini variabel independen berjumlah dua dan variabel dependen berjumlah satu.

Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	variabel kinerja karyawan
a	=	nilai konstanta
X1	=	variabel kepemimpinan transformasional
X2	=	variabel motivasi kerja
X3	=	variabel komitmen organisasi
b1	=	koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional
b2	=	koefisien regresi variabel motivasi kerja
b3	=	koefisien regresi variabel komitmen organisasi
e	=	<i>standar error</i>

## 5. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Uji koefisien determinasi (uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu (0 < R<sup>2</sup> < 1). Menurut Ghazali (2016:95) nilai R<sup>2</sup> yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi-variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R<sup>2</sup> yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa diperoleh data yang menyatakan dari instrumen yang diberikan kepada 103 responden mempunyai nilai *corrected item-total correlation* >  $r$  tabel yaitu 0.1937. Sedangkan nilai signifikan untuk semua variabel lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,005. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang diajukan mampu dijawab oleh responden dengan baik, maka dapat disimpulkan seluruh item instrumen kuesioner dinyatakan valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa dapat diketahui nilai reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,634 dengan jumlah 3 item pernyataan. Variabel motivasi kerja sebesar 0,686 dengan jumlah 5 item pernyataan. Variabel komitmen organisasi sebesar 0,726 dengan jumlah 3 item pernyataan. Variabel kinerja karyawan sebesar 0,706 dengan jumlah 5 item pernyataan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen semua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

##### 3. Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Berdasarkan plot distribusi normal yang menunjukkan bahwa data berdistribusi sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal, maka model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

###### b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan grafik menunjukkan bahwa terdapat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 berdistribusi pada sumbu y dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan model regresi.

###### c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF antara 1-10. Demikian pula dengan hasil *tolerance* mendekati 1, sehingga tidak ada hubungan yang kuat atau korelasi lemah serta signifikan antar variabel independen. Sehingga dalam penelitian ini regresi berganda tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.

**B. Analisis Regresi Linier Berganda**

**1. Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1**

Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.147	2.822		2.179	.032
	Kepemimpinan Transformasional	.487	.220	.201	2.218	.029
	Motivasi Kerja	.187	.094	.190	2.002	.048
	Komitmen Organisasi	.389	.132	.277	2.948	.004

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 6,147 + 0,487 + 0,187 + 0,389$$

Dari persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta persamaan sebesar 6,147 angka tersebut menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasi, dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 6,147.
- 2) Kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,029. Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
- 3) Motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,048. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
- 4) Komitmen organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,004. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

**2. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Tabel 2**

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 <sup>a</sup>	.203	.179	2.179

Berdasarkan hasil *R Square* yaitu 0,203 yang artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 20,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 79,7 % yang tidak diteliti.

3. Uji F

**Tabel 3**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.675	3	39.892	8.403	.000
	Residual	469.956	99	4.747		
	Total	589.631	102			

Berdasarkan hasil uji F nilai sebesar 8.403 dengan signifikan 0.000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka model regresi variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

4. Uji t

Berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan transformasional pada tingkat signifikansi  $0,029 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Pada  $t_{hitung}$  kepemimpinan transformasional sebesar  $2,218 > t_{tabel}$  1,983, maka variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
- 2) Variabel motivasi kerja pada tingkat signifikansi  $0,048 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Pada  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar  $2,002 > t_{tabel}$  1,983 maka variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
- 3) Variabel komitmen organisasi pada tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Pada  $t_{hitung}$  komitmen organisasi sebesar  $2,948 > t_{tabel}$  1,983 maka variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

**IV. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
2. Berdasarkan hasil uji variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
3. Berdasarkan hasil uji variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.
4. Berdasarkan hasil uji pengaruh yang paling dominan diantara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik yaitu komitmen organisasi.

## V. SARAN

Berdasarkan hasil simpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat disimpulkan antara lain:

### 1. Bagi PT. Swabina Gatra Gresik

Ditinjau dari hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik menunjukkan nilai positif dan signifikan. Oleh karena itu karyawan PT. Swabina Gatra Gresik diharapkan lebih meningkatkan lagi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan, komitmen organisasi harus perlu dipertahankan.

### 2. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti berikutnya sebaiknya mengembangkan penelitian lanjut dengan menambah variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonimi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 9, No. 2, Hal. 136-157.
- Agusthina Risambessy, Swasto, dkk, 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance *Journal of Basic and Applied scientific Research*. 2012, hal 8833-8842.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1993. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization." *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. 1-18
- Amir, Syafar, dan Kaseng, 2016. "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*." Volume 4 No. 7 Juli 2016.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Endang S, Umar N dkk, 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job satisfaction and Employee's erformance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Reseach in Business* 2013. Vol. 5. No. 4.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiadi, N. H. 2005. Pendekatan Teoritis dan Praktis Komitmen Organisasional: Bagaimana Komitmen Karyawan Diwujudkan dalam Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.