



**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL UNTUK
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN**

Reffy Thomas Aquino

Universitas Budi Luhur

revy.bawengan@gmail.com

Abstrak

Proyek adalah serangkaian kegiatan yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu dengan alokasi sumber daya yang tersedia dan bertujuan untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Penjadwalan proyek adalah rencana pengurutan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sasaran khusus dengan saat penyelesaian yang jelas. Metode penelitian yang berlandaskan 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 atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Manajemen Proyek Jilid 1, Erlangga, Jakarta, hlm. Keberhasilan manajemen proyek ditentukan antara lain oleh ketepatan memilih bentuk organisasi, memilih pimpinan yang cakap dan pembentukan tim proyek yang terintegrasi dan terorganisasi.

Kata Kunci: *Proyek, Perencanaan Proyek, Penjadwalan Proyek, Pemimpin, Tim.*

Abstract

A project is a set of activities that take place over a certain period of time with the allocation of available resources and are aimed at carrying out the tasks that have been set. Project scheduling is a work sequencing plan to complete a job with specific goals with a clear time of completion. Research methods based on the philosophy of positivism, used to research certain populations or samples, sampling techniques are generally carried out randomly, data collection using research instruments, quantitative or statistical data analysis with the aim of testing hypotheses that have been determined by Project Management Volume 1, Erlangga, Jakarta, p. The success of project management is determined, among other things, by the accuracy of choosing the form of organization, selecting capable leaders and the formation of an integrated and organized project team..

Keywords: *Project, Project Planning, Project Scheduling, Leader Team.*

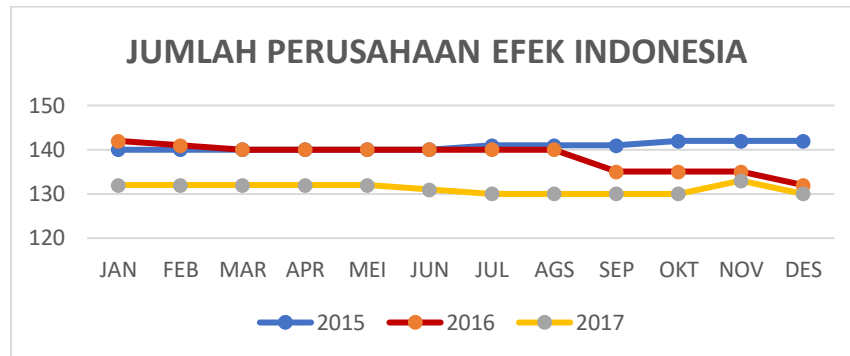
PENDAHULUAN

Dunia pasar modal dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Semenjak krisis keuangan tahun 2008 – 2009, bisnis dunia pasar modal berusaha bangkit dengan mengusahakan pergerakan cepat reformasi regulasi mereka (Purba et al., 2021). Menurut survei yang dilakukan oleh Institute of International Finance (Roxburgh et al., 2011) ada 4 (empat) elemen penting yang harus dilakukan merespon reformasi regulasi baru ini dalam rangka tetap bertahan dalam bisnis pasar modal, yaitu optimalisasi portfolio, meningkatkan model dan kualitas data, peningkatan operasional dan efisiensi biaya.

Sementara itu, bisnis pasar modal di Asia lebih tangguh dari pasar modal Eropa dan Amerika (Rahamis, 2014). Meskipun dalam merespon reformasi regulasi baru ini tetap rentan akan ketidakpastian ekonomi, pasar modal asia memiliki tren positif secara keseluruhan menuju pasar modal yang lebih terbuka (Nasarudin, 2014). Hal ini bisa terlihat dari data survey (Roxburgh et al., 2011) memaparkan bahwa bisnis pasar modal asia terus tumbuh dengan stabil 11% per tahun terutama di China dan India dikarenakan produk derivatif yang lebih canggih dilakukan investor institutional dalam dan luar negeri dan peningkatan infrastruktur teknologi seperti yang ditunjukkan Singapore Exchange, sistem perdagangan tercepat di dunia.

Munculnya banyak perusahaan sekuritas saat ini membuat antar perusahaan sekuritas

berlomba-lomba bersaing untuk menarik para investor baru. Inovasi-inovasi baru dilakukan oleh perusahaan sekuritas untuk menarik minat para investor berinvestasi di industri pasar modal. Berikut adalah angka pertumbuhan jumlah perusahaan sekuritas dari tahun 2015 sampai tahun 2017:



Gambar 1
Jumlah Perusahaan Efek Indonesia

Sumber: Data Statistik Pasar Modal Indonesia OJK, 2018

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa pada bulan september 2016 terjadi penurunan jumlah perusahaan sekuritas di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Yuanta Sekuritas Indonesia, departemen Compliance & KYC, penurunan tersebut dikarenakan tersiar kabar Otoritas Jasa Keuangan (OJK) merencanakan ingin menaikkan batas minimal Modal Kerja Bersih Disesuaikan (MKBD) sampai dengan 100 miliar untuk melakukan kegiatan usahanya, menurut pemberitaan situs berita *online* CNN Indonesia dan Detik pada tanggal 06 September 2016.

PT. Yuanta Sekuritas Indonesia berlokasi di Gedung Equity Tower Lt.10, Unit. EFGH, SCBD Lot.9, Jl. Jend. Sudirman Kav.52-53 Jakarta Selatan. PT. Yuanta Sekuritas Indonesia, adalah sebuah perusahaan swasta Penanaman Modal Asing (PMA) berasal dari grup Yuanta Financial Holding Co., Ltd Taiwan. Sejak diakuisisi oleh Grup Yuanta pada bulan April 2015, PT. Yuanta Sekuritas Indonesia memimpin penawaran saham perdana PT. Indonesia Pondasi Raya Tbk pada bulan Desember 2015, dengan mengumpulkan lebih dari Rp.387,85 miliar untuk perusahaan konstruksi.

PT. Yuanta Sekuritas Indonesia dilisensikan dan diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia dan merupakan anggota perusahaan Bursa Efek Indonesia (BEI). Di PT. Yuanta Sekuritas Indonesia, investor mendapatkan yang terbaik dari dua aspek. Pertama, wawasan langsung dari spesialis investasi dan perdagangan lokal dan akses ke *platform* keuangan dan produk yang ditawarkan oleh *franchise* global Yuanta. Apapun tujuan *trading* pelanggan, tim profesional PT. Yuanta Sekuritas Indonesia siap memberikan pelanggannya informasi lengkap dan penyelesaian yang efisien.

Strategi pengoperasian perusahaan, dimana didalamnya mencakup mengelola SDM adalah salah satu cara perusahaan berstrategi demi masa depan yang lebih baik (Suwarno, 2022). Karyawan adalah aset bagi perusahaan, karena elemen yang tidak dimiliki oleh pesaing adalah karyawan (orang) itu sendiri (Ellitan, 2002). Maka itu sistem pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting perusahaan dalam menciptakan keunggulan.

Salah satu keunggulan yang dapat perusahaan ciptakan, adalah kompetensi dari karyawannya. Menurut artikel yang ditulis Gregory P. Prastacos berjudul “An Application of Competencies Management in the Banking Sector”, seiring dengan perkembangan *megatrends* saat ini yaitu globalisasi dan deregulasi, meningkatnya persaingan, *mergers &*

acquisitions, krisis perubahan permanen, *customer focus*, dan penetrasi teknologi membawa dampak pada perusahaan untuk cepat tanggap dan melakukan tindakan-tindakan seperti: (1) pemikiran dalam membuat keputusan yang cepat dan efisien (2) dibutuhkan fleksibilitas dan *entrepreneurial*. (3) *overflowed with data* (4) *manage the risk* (5) pentingnya inovasi (6) pengambilan data akun (7) pemahaman teknologi (8) pentingnya hubungan dengan konsumen (9) pentingnya hubungan dengan rekan kerja (10) pentingnya komunikasi dan kepemimpinan. Dibutuhkan perhatian khusus oleh *Human Capital Management* untuk bisa menangani hal tersebut agar perusahaan tetap unggul dalam persaingan.

Perusahaan yang merespon hal diatas, membutuhkan SDM yang berkompotensi untuk melakukannya (Chandra et al., 2021). The Organization for Economic Co-operation dalam artikelnya “*Competency Framework*” membagi kompetensi karyawan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

Delivery-related (Achieving Results)	Interpersonal (Building Relationships)	Strategic (Planning for the Future)
<ul style="list-style-type: none"> • Analytical Thinking • Achievement Focus • Drafting Skills • Flexible Thinking • Managing Resources • Teamwork and Team Leadership 	<ul style="list-style-type: none"> • Client Focus • Diplomatic Sensitivity • Influencing • Negotiating • Organisational Knowledge 	<ul style="list-style-type: none"> • Developing Talent • Organisational Alignment • Strategic Networking • Strategic Thinking

Gambar 2
Kompetensi Karyawan

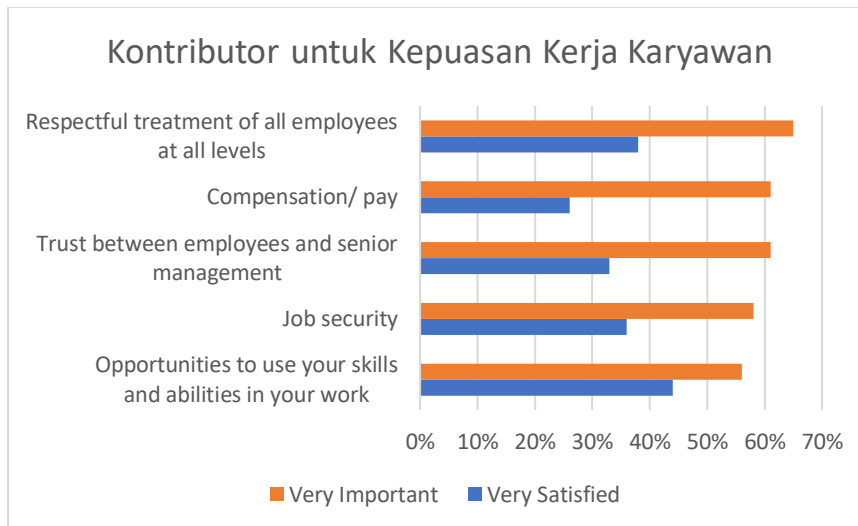
Sumber: Core Competencies OECD, 2014

Dari gambar diatas, karakteristik kompetensi karyawan yang berorientasi pada pencapaian hasil, membangun hubungan dan merencanakan masa depan dianggap sesuatu yang harus dimiliki dalam perusahaan demi membangun citra perusahaan yang baik tanpa menyampingkan kepuasan karyawannya dalam bekerja.

Mengapa perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya? Mengapa kepuasan kerja sangat penting? Menurut artikel dari Villanova University (2018), “Importance of Job Satisfaction in The Workplace” menyatakan, dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan tetap bahagia sangat membantu memperkuat perusahaan dalam banyak hal yaitu: (1) rendahnya angka turnover; karyawan yang terpuaskan kecil kemungkinannya untuk tidak bertahan. (2) tingkat produktivitas lebih tinggi; karyawan yang terpuaskan cenderung mencapai produktivitas yang tinggi (3) peningkatan keuntungan; menjaga kepuasan kerja karyawan menghasilkan penjualan tinggi, biaya lebih rendah, dan kenaikan keuntungan. (4) kesetiaan; ketika di hati para karyawan bahwa perusahaan menunjukkan hal yang baik terkait kepuasan kerja mereka, maka dengan sendirinya karyawan mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Tantangan bagi perusahaan menurut Society For Human Resource Management (2015), dalam “Employee Job Satisfaction and Engagement: Optimizing Organizational Culture for

Success”, selama 10 (sepuluh) tahun penelitian yang dilakukan di Amerika, mereka menemukan bahwa aspek yang dilakukan perusahaan untuk menjaga stabilitas kepuasan kerja karyawan adalah mempertahankan dan memberikan penghargaan kepada karyawan sebesar 59%, mengembangkan generasi pemimpin perusahaan berikutnya 52% dan menciptakan budaya perusahaan yang menarik bagi karyawan sebesar 36% adalah dengan tidak terlepas dari unsur keuangan yaitu gaji yang kompetitif, manfaat kerja yang fleksibel, dan kualitas lingkungan kerja.



Gambar 3
Tingkat Kepentingan Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: *Employee Job Satisfaction and Engagement SHRM, 2017*

Hal ini didukung oleh hasil survey SHRM (2017), “Employee Job Satisfaction and Engagement: The Doors of Opportunity Are Open”, dengan cara perusahaan melakukan (1) *respectful treatment of all employees at all levels* (2) *compensation/ pay* (3) *trust between employees and senior management* (4) *job Security* dan (5) *opportunities to use skill and abilities* menunjukkan kepuasan kerja karyawan sangat penting.



Gambar 4
Recruitment & Resignation PT. Yuanta Sekuritas Indonesia

Sumber: *Data HRD PT. Yuanta Sekuritas Indonesia, per April 2018*

Dari data tabel *recruitment and resignation* PT. Yuanta Sekuritas Indonesia (YSID) dari tahun 2015 sampai dengan bulan April 2018, dapat dilihat bahwa jumlah orang yang masuk bekerja ke YSID hampir sama dengan jumlah karyawan yang mengundurkan diri, kecuali pada tahun 2015 dimana tahun berdirinya Perusahaan pada bulan April banyak melakukan perekrutan. Hal ini tentu perlu menjadi perhatian khusus dan pemikiran strategi dari manajemen SDM agar para karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi tetap bertahan di perusahaan seiring dengan intaian-intaian dari perusahaan lain akan karyawan tersebut.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari cara dan karakter pada seorang pemimpin. Bagaimana pemimpin itu dapat dipercaya, dihormati oleh bawahannya, dan membimbing mengarahkan bawahan, memadukan kebutuhan bawahannya dengan kebutuhan organisasi serta mendorong bawahan agar memaksimalkan kompetensi karyawan dan memberi kesempatan berkembang mengantisipasi setiap tantangan dan mendapatkan peluang dalam pekerjaannya itu tercipta kepuasan kerja yang ideal sehingga menghasilkan komitmen organisasi.

Ketika penulis melakukan wawancara singkat dengan beberapa karyawan PT. Yuanta Sekuritas Indonesia, ditemukan kesan yang serupa. Sebagian karyawan merasa kompensasi dari segi materi yang mereka dapatkan masih kurang, hal ini dirasakan terutama oleh mereka yang telah mengabdikan bertahun-tahun di PT. Yuanta Sekuritas Indonesia. Selain itu apresiasi terhadap hasil kerja mereka juga dirasakan kurang. Kondisi ini tentu saja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dampaknya adalah pada komitmen kerja mereka yang tidak maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yakni metode penelitian yang berlandaskan 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 atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Menurut Surjarweni populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan juga menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Objek dan tempat penelitian ini adalah PT Yuanta Sekuritas Indonesia. Populasi penelitian adalah karyawan *back office* yang berjumlah 90 (sembilan puluh) orang.

A. Uji Validitas

Menurut Ghazali uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha: Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

B. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali uji Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (A). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Darmawan & Putri, 2017).

C. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

D. Analisis Regresi Bermoderasi

Menurut Ghozali analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3), terhadap variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi (Y). Persamaan regresi linier bermoderasi adalah sebagai berikut (Darmawan & Putri, 2017):

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_1.X_3 + eX_2.X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen (Komitmen Organisasi)
- a = Konstanta
- b, c = Koefisien garis regresi
- d, e = Koefisien moderasi
- X₁, X₂ = Variabel independen (Kompetensi, Kepuasan Kerja)
- X₃ = Variabel moderasi (Kepemimpinan Transformasional)
- X₁. X₃ = Variabel interaksi
- X₂. X₃ = Variabel interaksi
- ε = error (variabel pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Analisis Data

1. Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui validnya suatu butir instrument (pertanyaan) dalam mengumpulkan data (Supandi & Farikhah, 2016). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas butir-butir instrumen pada kuesioner adalah bivariate pearson melalui alat bantu SPSS V.22.0. Butir instrumen dinyatakan valid jika Thitung > Ttabel pada taraf signifikansi 5%. Sebaliknya butir instrumen dikatakan tidak valid jika Thitung < Ttabel pada taraf signifikansi 5%. Adapun ringkasan hasil uji validitas data dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Butir Instrumen	Thitung	Ttabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	Q1	2.716	1.662	Valid
	Q2	5.260	1.662	Valid
	Q3	1.841	1.662	Valid
	Q4	2.235	1.662	Valid
	Q5	2.240	1.662	Valid
	Q6	1.946	1.662	Valid
	Q7	1.861	1.662	Valid
	Q8	1.835	1.662	Valid
	Q9	2.525	1.662	Valid
	Q10	1.811	1.662	Valid

Kepuasan Kerja (X2)	Q1	1.836	1.662	Valid
	Q2	4.039	1.662	Valid
	Q3	4.512	1.662	Valid
	Q4	5.185	1.662	Valid
	Q5	5.543	1.662	Valid
	Q6	4.088	1.662	Valid
	Q7	10.389	1.662	Valid
	Q8	15.560	1.662	Valid
	Q9	1.774	1.662	Valid
	Q10	1.826	1.662	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X3)	Q1	7.362	1.662	Valid
	Q2	8.099	1.662	Valid
	Q3	10.390	1.662	Valid
	Q4	13.812	1.662	Valid
	Q5	10.200	1.662	Valid
	Q6	3.883	1.662	Valid
	Q7	11.297	1.662	Valid
	Q8	10.854	1.662	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Q1	6.960	1.662	Valid
	Q2	2.574	1.662	Valid
	Q3	2.451	1.662	Valid
	Q4	1.753	1.662	Valid
	Q5	1.761	1.662	Valid
	Q6	4.534	1.662	Valid

Sumber Data: Output SPSS V22.0 diolah, Juli 2018

2. Uji Realibilitas Data

Pada uji realibilitas ini dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Uji signifikan dilakukan apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.6 maka data reliabel sedangkan jika nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0.6 maka data tidak reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas Data Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	4

Sumber Data: Output SPSS V22.0 diolah, Juli 2018

Dari data diatas dapat dilihat nilai realibilitas Cronbach's Alpha dimana diperoleh nilai realibilitas sebesar 0.679 yaitu lebih besar dari kriteria standard minimal realibilitas yaitu 0.600 ($0.679 > 0.600$) berarti instrument data sudah reliabel.

3. Pengujian Asumsi Klasik

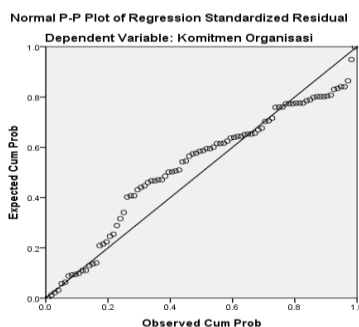
Dalam data analisis ini terlebih dahulu dilihat apakah dapat dilakukan dengan pengujian model regresi. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menentukan model regresi yang dapat diterima secara ekonometrik. Pengujian asumsi klasik ini terdiri dari pengujian normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi.

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan dengan kesalahan pengganggu t-1 (sebelumnya). Berhubung data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-section*, maka tidak perlu dilakukan.

4. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal atau hampir mendekati normal.

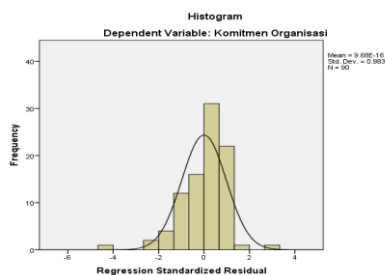
Untuk mendekati normalitas dapat menggunakan uji analisis grafik plot. Hasil uji grafik *P-Plot and histogram* dapat dilihat dibawah ini.



Gambar 5
Uji Normalitas P-P Plot

Sumber Data: Output SPSS V22.0 diolah, Juli 2018

Deteksi normalitas dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik persamaan grafik (P-Plot). Dari gambar grafik P-Plot diatas diperoleh bahwa data menyebar menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini juga didukung oleh gambar diagram histogram. Dimana pada grafik histogram dan poligon frekuensi tersebut membentuk gambar yang mengkerucut dan membentuk suatu lonceng (Welas, 2017). Oleh karena itu model regresi layak digunakan karena berdistribusi normal.



Gambar 6
Uji Normalitas Histogram

Sumber Data: Output SPSS V22.0 diolah, Juli 2018

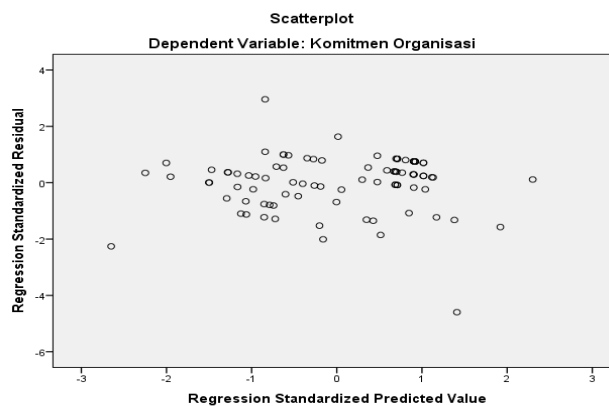
Berdasarkan tampilan grafik histogram dan grafik normal plot yang tersaji dalam lembar lampiran pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal (Guspul & Ahmad, 2014). Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas yang artinya bahwa variabel bebas layak digunakan untuk memprediksi variabel terikatnya.

5. Uji Heterokedastisitas

Tujuan Uji ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi

ketidaksamaan *varians* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varians* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas dimana pada model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola grafik dimana sumbu X adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ Prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Jika grafik yang diperoleh membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika grafik yang diperoleh tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 atau antara 2 dan -2 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber Data: Output SPSS V22.0 diolah, Juli 2018

Gambar 7 Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

Dari grafik pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan diantara 2 dan -2. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi berganda. Dari kolom signifikan di peroleh nilai signifikannya lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji korelasi diantara variabel independen, dapat dilihat dari kolom Collinearity Statistics, dari nilai *tolerance* diperoleh nilainya lebih kecil dari 0.1 dan nilai VIF diperoleh nilainya lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan terjadi korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel bebas atau variabel independen.

7. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$) (Mardiatmoko, 2020). Kondisi autokorelasi bertitik tolak dari adanya gangguan-gangguan pada hubungan antar variable (Asteria, 2015). Gangguan-gangguan tersebut bersifat rambang, sehingga sulit untuk diatur.

Kendati demikian gangguan-gangguan tersebut perlu di deteksi, karena bila dalam model regresi mengandung autokorelasi, hasil uji t tidak memberikan makna yang tepat. Salah satu metode untuk mendeteksi adanya gejala autokorelasi adalah metode atau uji Durbin Watson (Durbin Watson Test). Cara pengujian ini dilakukan dengan cara melihat angka Durbin – Watson hasil perhitungan. Kriteria terjadi atau tidaknya autokorelasi adalah:

1. $dw < dl$ = Terdapat autokorelasi positif
2. $dl < dw < du$ = Tidak dapat disimpulkan (*inconclusive*)
3. $du < dw < 4 - du$ = Tidak terdapat autokorelasi
4. $4 - du < dw < 4 - dl$ = Tidak dapat disimpulkan
5. $dw > 4 - dl$ = Terdapat autokorelasi negatif

Keterangan:

1. dw = Hasil perhitungan Durbin Watson Statistik
2. du = Nilai batas atas (didapat dari tabel Durbin Watson)
3. dl = Nilai batas bawah (didapat dari tabel Durbin Watson)

Berdasarkan ketentuan pada tabel Watson, didapat nilai du dan dl sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425 ^a	.180	.152	2.14861	1.570

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber Data: Output SPSS V22.0 diolah, Juli 2018

$K = 3$

$N = 90$

$dw = 1.570$

$du = 1.7264$

$dl = 1.5889$

$du < dw < 4 - du$ atau $1.7264 < 1.570 < 2.28 =$ bebas dari autokorelasi

Berdasarkan tabel dw dengan $N = 90$ dan jumlah variabel bebas 3 maka nilai dl dan du sebesar 1.5889 dan 1.7264. Dengan rumus $du < dw < 4 - du$ yaitu sebesar $1.7264 < 1.570 < 2.28$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

B. Pengujian Analisis Data

1. Uji Korelasi

Untuk melihat hubungan (korelasi) antara variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Uji Korelasi

		Correlations			
		Kompetensi Kerja	Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.464**	.201*	.230*
	Sig. (1-tailed)		.000	.028	.014
	N	90	90	90	90
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.464**	1	.587**	.371**

	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.201*	.587**	1	.371**
Transformasional	Sig. (1-tailed)	.028	.000		.000
	N	90	90	90	90
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.230*	.371**	.371**	1
	Sig. (1-tailed)	.014	.000	.000	
	N	90	90	90	90
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).					

Sumber Data: Output SPSS V22.0 diolah, Juli 2018

Dari tabel korelasi diatas dapat disimpulkan tingkat signifikan antara kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar $0.014 < 0.05$ maka kompetensi signifikan terhadap komitmen organisasi dan tingkat korelasinya sebesar 0.230 artinya memiliki korelasi yg lemah. Untuk tingkat signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $0.000 < 0.05$ maka kepuasan kerja signifikan terhadap komitmen organisasi dan tingkat korelasinya sebesar 0.371, artinya memiliki hubungan yang lemah. Sedangkan tingkat signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi $0.000 < 0.05$ maka kepemimpinan transformasional signifikan terhadap komitmen organisasi dan tingkat korelasinya sebesar 0.371, artinya memiliki korelasi yang lemah.

C. Uji Hipotesa

1. Hasil Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh ditunjukkan pada kolom *Beta Unstandardized Coefficients* yaitu sebesar 0,754 yang artinya bahwa setiap kenaikan Kompetensi sebesar satu satuan, maka akan menambah nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,754 dengan kondisi faktor-faktor lain dianggap tetap. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai standart alpha 0,05.

2. Hasil Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Besarnya pengaruh ditunjukkan pada kolom *Beta Unstandardized Coefficients* yaitu sebesar 0,230 yang artinya bahwa setiap kenaikan Kompetensi sebesar satu satuan, maka akan menambah nilai Komitmen Organisasi sebesar 0,230 dengan kondisi faktor-faktor lain dianggap tetap. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai sig. sebesar 0,029 lebih kecil dari nilai standart alpha 0,05.

3. Hasil Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Besarnya pengaruh ditunjukkan pada kolom *Beta Unstandardized Coefficients* yaitu sebesar 0,228 yang artinya bahwa setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan, maka akan menambah nilai Komitmen Organisasi sebesar 0,228 dengan kondisi faktor-faktor lain dianggap tetap. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai standart alpha 0,05.

4. Hasil Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Yang Diperkuat Dengan

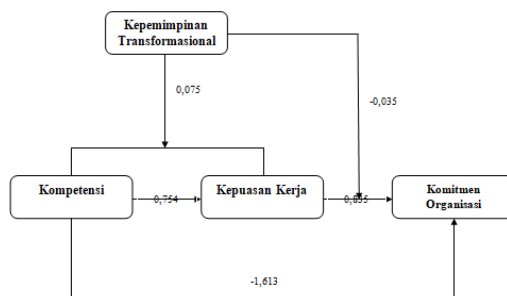
Kepemimpinan Transformasional

Dari Hasil uji hipotesa diatas diperoleh bahwa Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel moderat memperkuat hubungan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Fhitung sebesar 8,724 lebih besar dari Ftabel 2,71 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai standard alpha 0,05.

5. Hasil Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Diperkuat Dengan Kepemimpinan Transformasional

Dari Hasil uji hipotesa diatas diperoleh bahwa Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel moderat berpengaruh negatif antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Darmawan & Putri, 2017). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan interaksi antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi maka akan terjadi penurunan Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,035.

Dengan nilai Fhitung sebesar 8,721 lebih besar dari Ftabel 2,71 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai standart alpha 0,05.



Gambar 8
Hasil Penelitian

KESIMPULAN

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional sebagai varibel yang memoderasi memperkuat hubungan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan memperkuat hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai bahwa Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja, hasilnya kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H1 diterima, pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi, hasilnya kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, maka H2 ditolak, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, hasilnya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, maka H3 diterima, kepemimpinan Transformasional memperkuat hubungan Kompetensi dan Kepuasan Kerja, hasilnya kepemimpinan transformasional signifikan memperkuat hubungan kompetensi dan kepuasan kerja, maka H4 diterima, kepemimpinan Transformasional memperkuat hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, dan hasilnya kepemimpinan transformasional signifikan memperkuat hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, maka H5 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Asteria, B. (2015). Analisis Pengaruh Penerimaan Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten/Kota Di Jawa Tengah. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 2(1), 51–61.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi, Y., Faza, I., Jasmine, T. L., & Siagian, E. M. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 1190–2461.
- Ellitan, L. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 65–76.
- Guspul, A., & Ahmad, A. (2014). Kualitas Pelayanan, Kepuasan Dan Kepercayaan Nasabah Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Di Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Unsiq*, 1(3), 156–170.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Nasarudin, M. I. (2014). *Aspek Hukum Pasar Modal Indonesia*. Kencana.
- Purba, B., Rahmadana, M. F., Basmar, E., Sari, D. P., Klara, A., Damanik, D., Faried, A. I., Lie, D., Fazira, N., & Rozaini, N. (2021). *Ekonomi Pembangunan*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahamis, Y. (2014). Analisis Komparasi Kinerja Pasar Modal Di Indonesia, Hongkong, China, Inggris Dan Amerika. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(3).
- Roxburgh, C., Lund, S., & Piotrowski, J. (2011). Mapping Global Capital Markets 2011. *Mckinsey Global Institute*, 201(1), 1–38.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Supandi, S., & Farikhah, L. (2016). Analisis Butir Soal Matematika Pada Instrumen Uji Coba Materi Segitiga. *Jipmat*, 1(1).
- Suwarno, S. (2022). Strategi Bisnis Dan Konservatisme Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Proceeding Umsurabaya*, 1(1).
- Welas, W. (2017). Pengaruh Posisi Kas, Ukuran Perusahaan, Return On Assets Dan Debt To Total Assets Terhadap Dividend Payout Ratio (Studi Empirik Pada Perusahaan Lq 45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011–2015). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 40–59.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)