

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN HAZOTEL SEMARANG

Iqbal Reza Pratama, Hadiahti Utami*, Inayah
Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang,
Semarang, Indonesia

ABSTRACT

Employee's loyalty is one of problems faced by Hazotel Semarang. This problem is related to transformational leadership style and organizational commitment. This research aims to determine the influence of transformational leadership style and organizational commitment on employee's loyalty at Hazotel Semarang. The independent variables in this research are transformational leadership style (X1) and organizational commitment (X2), where employee's loyalty (Y) as dependent variable. The type of this research is quantitative research method. To determine the number of the samples, Saturation sampling is used in this research whereas 24 person as the number of all population member are included in this research. The source data obtained by the primary data for distributing the questionnaire and secondary data by observation, interview, and literature study. The data collected using questionnaire is based on specified indicators. The result of the partial analysis showed that transformational leadership style has positive influence and significant on employee's loyalty ($t \text{ count} > t \text{ table}$, $2,553 > 2,074$). While organizational commitment has positive influence but not significant on employee's loyalty, $t \text{ count} < t \text{ table}$, ($1,111 < 2,074$). The result of the simultan analysis showed that transformational leadership style and organizational commitment has positive influence and significant on employee's loyalty, $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($7,414 > 3,47$).

Keywords: *Saturation Sample, Multiple Linear Regression, Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, and Employee's Loyalty*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN HAZOTEL SEMARANG

Abstrak

Loyalitas karyawan merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi Hazotel Semarang. Hal ini diduga dipengaruhi beberapa factor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Hazotel Semarang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Komitmen organisasi (X2) sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan (Y) Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, dimana menggunakan seluruh anggota populasi sebanyak 24 orang karyawan sebagai sampel. Sumber data diperoleh dari data primer dengan kuesioner serta dari data sekunder melalui observasi, wawancara, dan tinjauan pustaka. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Hasil dari analisis parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,553 > 2,074$). Sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t_{hitung} < t_{table}$, $1,111 < 2,074$). Hasil dari analisis simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,414 > 3,47$).

Kata kunci: Sampel Jenuh, Regresi Linier Berganda, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang harus dimiliki perusahaan (hotel) untuk dapat memenangkan pangsa pasar adalah sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan. Siagian (2015) menganalogikan karyawan sebagai seorang warga negara yang kemampuannya dalam mengelola kekayaan negara menentukan maju atau tidaknya negara tersebut.

Seorang pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia, umumnya terbentur pada kendala untuk menjaga loyalitas karyawannya. Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan bahwa sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang loyal. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan tingkat perputaran karyawan, sehingga talenta terbaik perusahaan bersedia bekerja untuk jangka waktu yang lama bagi perusahaan. Namun untuk menjadikan karyawan loyal, bukanlah sepenuhnya tanggung jawab pimpinan, ada kalanya untuk menjadi loyal karyawan sendirilah yang menentukan sejauh mana mereka dapat memutuskan untuk tinggal bersama perusahaan.

Dalam melakukan pendekatan dengan karyawan, pimpinan menggunakan cara atau perilaku tertentu, inilah yang disebut sebagai gaya kepemimpinan (Ranupandjojo dan Husnan, 2002). Baru-baru ini, studi mengenai gaya kepemimpinan dilakukan oleh Nazim & Mahmoud (2016), dimana menurut keduanya gaya kepemimpinan yang paling dominan digunakan pada saat ini adalah gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. "Pemimpin Transformasional menawarkan sesuatu yang melampaui tujuan jangka pendek dan fokus pada kebutuhan intrinsik tingkat tinggi. Sebaliknya Pemimpin transaksional, hanya fokus pada hubungan pertukaran saja" (Judge & Piccolo, 2004). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat mengangkat kepercayaan, loyalitas, bahkan rasa hormat para bawahannya (Tracey dan Hinkin, 1994).

Keinginan untuk tetap tinggal bersama perusahaan merupakan hal yang muncul dari dalam diri karyawan, keinginan tersebut dapat didefinisikan sebagai komitmen organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Karyawan yang merasa senang dengan penyelia/pimpinan mereka dan merasa diperlakukan dengan hormat oleh manajemen akan merasa lebih dekat dengan organisasi mereka (Stup dalam Bushra, 2011). Model teoritis menyatakan karyawan yang berkomitmen akan semakin kurang keterlibatannya dalam pengunduran diri, sebaliknya karyawan yang tidak berkomitmen akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran rendah bahkan menuntut untuk meninggalkan perusahaan (Robbins dan Judge, 2017).

Hazotel Semarang merupakan hotel syariah bintang satu yang berdiri sejak 2017, walaupun belum lama berdiri hotel ini sudah mampu bersaing dengan hotel sejenis yang telah berdiri terlebih dahulu. Namun sejak tahun 2018, berdasarkan wawancara singkat dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa terdapat karyawan yang terlambat masuk kantor, bahkan *resign* dari perusahaan. Hal ini diduga berkaitan dengan pimpinan, dalam hal ini *owner*, yang cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transaksional, dengan selalu menekankan kepada bawahan untuk berorientasi pada hasil bila ingin mendapatkan sesuatu yang telah dijanjikan.

Selama bulan Januari 2018 sampai Maret 2019, ditemukan 19 karyawan dari berbagai divisi Hazotel Semarang melakukan *resign*. Jumlah tertinggi berasal dari divisi *F & B Service* sebanyak 6 orang, kemudian diikutidari divisi *F & B Product* sebanyak 4 orang. Selanjutnya adalah divisi *Marketing* yang berjumlah 3 orang. Sementara itu, divisi *Admin & Purchasing* dan *Front Office* berjumlah masing-masing 2 orang. Divisi dengan jumlah *resign* paling sedikit adalah divisi *Driver* dan *Engineering* dengan masing-masing 1 orang.

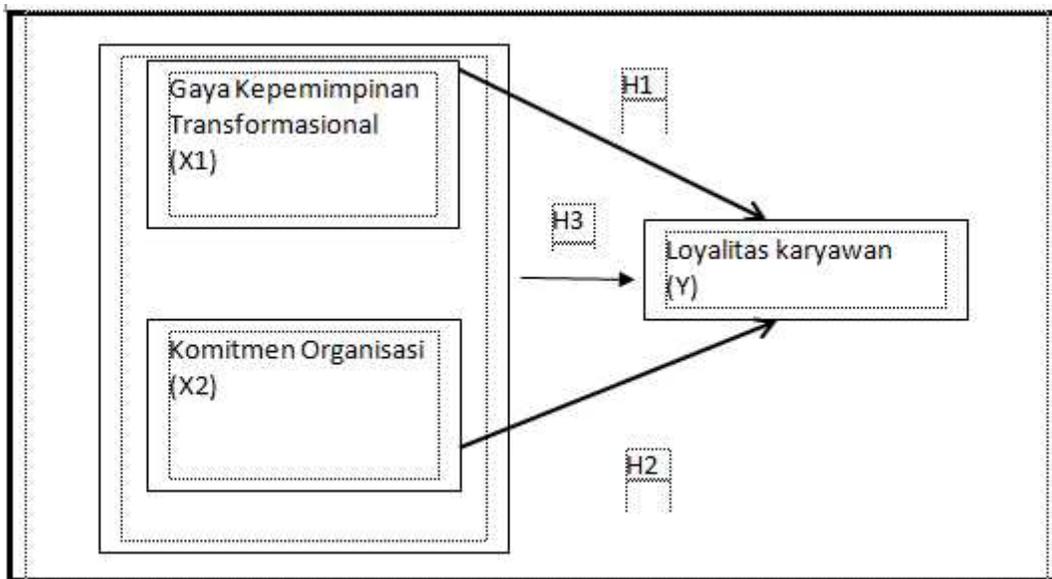
Selain banyaknya karyawan yang *resign*, terdapat pula permasalahan berkaitan

dengan karyawan yang terlambat masuk kerja. Dalam periode Oktober 2018 hingga Februari 2019 total waktu keterlambatan dari seluruh karyawan mencapai 8.214 menit, yang berarti rata-rata setiap karyawan Hazotel Semarang terlambat selama 3-4 menit dari waktu yang telah ditentukan. Dari data yang diperoleh tersebut dapat dilihat bahwa tingkat loyalitas karyawan di Hazotel Semarang belum cukup tinggi, hal ini senada dengan indikasi penurunan loyalitas yang diungkapkan oleh Nitisemito (dalam

Nandania, 2013) dimana perpindahan karyawan dan tingkat absensi yang buruk merupakan indikasi penurunan loyalitas karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan Hazotel Semarang.

Kerangka Pemikiran Teoritis dan Perumusan Hipotesis



Sumber: Dikembangkan dari penelitian Pinarsih (2017)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

- H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hazotel Semarang
- H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hazotel Semarang
- H3: Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hazotel Semarang

Jenis penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berbentuk penelitian kuantitatif kausal, yaitu riset yang menampilkan hubungan sebab akibat yang mampu digunakan untuk memprediksi loyalitas karyawan. VFCC

Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komitmen organisasi (X2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel loyalitas karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut (Northouse, 2013)	Menurut Bass (dalam Wellyanto, 2017) berikut adalah indikator kepemimpinan transformasional: 1. Motivasi yang menginspirasi 2. Rangsangan Intelektual 3. Pertimbangan individual 4. Pengaruh Ideal	Skala Likert 1-5
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004)	Tiga indikator yang dikembangkan oleh Luthans (2005) yaitu: 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuum Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i>	Skala Likert 1-5
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas menurut Siswanto (2005) adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh tanggung jawab	Menurut Saydam (2000) berikut adalah indikator loyalitas karyawan: 1. Ketaatan dan Kepatuhan 2. Bertanggung jawab 3. Kejujuran 4. Pengabdian	Skala Likert 1-5

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hazotel Semarang yang berjumlah 24 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hazotel Semarang yang berjumlah 24 orang.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, yaitu pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) (Sarjono dan Julianita, 2011). Analisis linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. Rumus yang digunakan dalam analisis regresi berganda adalah seperti yang dikemukakan oleh Sanusi (2011) :

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

= Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

b1.b2 = Koefisien arah garis regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Komitmen Organisasi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Hazotel Semarang. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 24 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 6 orang. Berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 30 tahun yaitu sebanyak 12 orang (50%), kemudian diikuti usia 31-40 tahun sebanyak 7 orang (29%), 41-50 tahun sebanyak 4 orang (17%), dan sedangkan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 1 orang (4%).

Kemudian berdasarkan pendidikan terakhir karyawan dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 18 orang

(75%) menyatakan bangku SLTA sebagai pendidikan terakhir mereka. Untuk responden yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang D3 dan S1 masing-masing sebanyak 3 orang (12,5%). Dan berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa responden yang pernah bekerja < 1 tahun yaitu sebanyak 9 orang (37,5%), Frekuensi yang identik juga didapatkan untuk periode kerja 1-2 tahun yaitu 9 orang (37,5%), sedangkan lama kerja > 2 tahun hanya didapatkan frekuensi sebanyak 6 orang (25%).

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Di dalam menentukan apakah item valid atau tidak, maka dilihat melalui korelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya > 0,3, maka dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas pada penelitian ini dimana menggunakan korelasi product moment bahwa nilai korelasi skor faktor dengan skor total seluruhnya > 0,3, dengan demikian semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	Nilai Faktor Total	Korelasi dengan Skor	Skor	Nilai Kritis	Keterangan
Varabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)					
X1.1	0,503			0,3	Valid
X1.2	0,727			0,3	Valid
X1.3	0,523			0,3	Valid
X1.4	0,713			0,3	Valid
X1.5	0,635			0,3	Valid
X1.6	0,366			0,3	Valid
X1.7	0,802			0,3	Valid
X1.8	0,784			0,3	Valid
X1.9	0,599			0,3	Valid
X1.10	0,787			0,3	Valid
Komitmen Organisasi					
X2.1	0,564			0,3	Valid
X2.2	0,424			0,3	Valid
X2.3	0,735			0,3	Valid
X2.4	0,448			0,3	Valid
X2.5	0,412			0,3	Valid
X2.6	0,593			0,3	Valid
X2.7	0,638			0,3	Valid
X2.8	0,610			0,3	Valid
X2.9	0,743			0,3	Valid
X2.10	0,707			0,3	Valid
Loyalitas Karyawan					
Y.1	0,448			0,3	Valid
Y.2	0,538			0,3	Valid
Y.3	0,539			0,3	Valid
Y.4	0,509			0,3	Valid
Y.5	0,820			0,3	Valid
Y.6	0,452			0,3	Valid
Y.7	0,545			0,3	Valid
Y.8	0,686			0,3	Valid
Y.9	0,324			0,3	Valid
Y.10	0,331			0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Salah satu metode yang digunakan untuk melihat data

sudah *reliable* adalah dengan metode *Cronbach's alpha* (). Koefisien *Cronbach's alpha* () yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,60, apabila $< 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable* (Sarjono dan Julianita, 2011).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Koefisien Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,840	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,786	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,679	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Transformasi Data

Metode *successive interval* adalah suatu metode untuk mentransformasikan data ordinal menjadi interval agar dapat dilakukan analisis secara parametrik. Salah satu data yang sering diubah menjadi interval adalah skor pada skala likert yang digunakan pada penelitian ini. Tabel 4 adalah hasil transformasi data yang telah dilakukan:

Tabel 4. Hasil Transformasi Data

Nilai Skala Ordinal	Nilai Skala Interval
Gaya Kepemimpinan Transformasional	
2	1.000
3	1.850
4	3.096
5	4.515
Komitmen Organisasi	
2	1.000
3	1,945
4	2,977
5	4,244
Loyalitas Karyawan	
2	1,000
3	1,911
4	3,127
5	4,521

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Uji Normalitas Data

Yang dimaksud dengan terdistribusi secara normal adalah perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol (Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan uji Shapiro-Wilk

dengan menggunakan signifikansi 0,05. Uji Saphiro-Wilk digunakan apabila data yang di uji jumlahnya <50 (Sarjono dan Julianita, 2011). Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 atau 5% (sig > 0,05 atau sig > 5%). Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam tabel 5.

Tabel 5. Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Sig Saphiro-Wilk	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,719	0,05	Normal
Komitmen Organisasi	0,104	0,05	Normal
Loyalitas Karyawan	0,937	0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Tabel 6 adalah hasil Uji F dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,961	2	106,981	7,414	.004 ^b
	Residual	303,026	21	14,430		
	Total	516,987	23			

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil tabel 6 perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F sebesar 7,414 dengan tingkat signifikan 0.004. Jika dilihat dari nilai signifikan F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji T

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,470	2,553	2,074	0,019	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasi	0,221	1,111	2,074	0,279	Positif tidak signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengujian H1: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hazotel Semarang.

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.470 dan nilai signifikansi 0,019 dimana signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan

transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan” **terbukti**.

2) Pengujian H2: komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hazotel Semarang. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,221 dan nilai signifikansi 0,279 dimana tidak signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan” **tidak terbukti**.

Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu loyalitas karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagaimana Tabel 8.

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,932	5,773		1,894	,072
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,470	,184	,501	2,553	,019
Komitmen Organisasi	,221	,199	,218	1,111	,279

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 8, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,470 X_1 + e$$

Berdasarkan Tabel 8, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Koefisien tidak perlu dianalisis lebih lanjut (dapat diabaikan) karena tidak signifikan pada 0,05, **seandainya** berpengaruh nilai koefisien model regresi di atas adalah 10,932.
2. Nilai koefisien beta pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,470 artinya ketika pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan

transformasional (X1), maka akan meningkatkan pula loyalitas karyawan.

3. Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,221 dimana nilai tersebut tidak signifikan pada 0,05. Artinya nilai beta variable komitmen organisasi dapat diabaikan, **seandainya** berpengaruh, maka setiap peningkatan komitmen organisasi (X2), maka akan meningkatkan pula loyalitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Hasil uji perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Adjusted R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 ^a	,414	,358	3,798658

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tampilan output SPSS model Summary besarnya Adjusted *Rsquare* adalah 0,358 yang berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh sebesar 35,8% terhadap variabel loyalitas karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan Hazotel Semarang adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,470 dan nilai signifikansi 0,019 dimana signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H1 diterima .

Komitmen Organisasi

Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,221 dan nilai signifikansi 0,279 dimana tidak signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H2 ditolak.

Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi

Secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai *F* hitung $7,414 < F$ tabel dengan nilai signifikansi 0,004 yang <

0,05. Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H1 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan akan dijadikan sebagai pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan loyalitas karyawan di Hazotel Semarang, adapun berikut adalah beberapa saran yang dapat disampaikan:

- Pimpinan perusahaan diharapkan lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara, lebih berorientasi kepada karyawan, bukan hanya sekedar membebankan target yang tinggi pada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan upaya pemberian motivasi kepada karyawan, pemberdayaan keterampilan karyawan, pemenuhan janji atau kontrak psikologis yang telah dibuat, dan menjadi *role model* dalam bekerja
- Menjaga kedekatan karyawan dengan perusahaan melalui kegiatan bersama yang dapat memberikan nilai bahwa perusahaan ini adalah tempat yang nyaman untuk bekerja
- Karyawan untuk dapat meningkatkan pemahaman mengenai tujuan, visi, dan misi perusahaan agar mampu menelaraskan diri
- Peningkatan kesejahteraan secara periodik yang didasarkan pada lama bekerja bukan hanya pada prestasi yang telah dicapai

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky W. 2002. *Management 7th Edition*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

- keempat belas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Judge, Timothy A. dan Ronald F. Piccolo. 2004. *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*. Journal of Applied Psychology. Vol. 89, No. 5, 755–768
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat
- Nandania, Resti. 2013. *Peran Kepercayaan organisasi dengan Loyalitas Karyawan di BCA Malang Raya. Undergraduate thesis*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Nazim, Fareena dan Azhar Mahmoud. 2016. *Principals' Transformational and Transactional Leadership Style and Job Satisfaction of College Teachers*. Journal of Education and Practice. Vol. 7, No. 34
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik Edisi 6*. Jakarta: Indeks
- Pinarsih. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT TUNAS JAYA ABADI NGANJUK*, Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. J. 2017. *Perilaku Organisasi Cetakan Kelima*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarjono, Haryadi, dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta; PT Bumi Aksara
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV Andi Afsett
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan kedua puluh enam. Bandung: CV Alfabeta
- Tracey, J. Bruce, dan Timothy R. H. 1994. *Transformational Leadership in Hospitality Industry*, from Cornell University, School of Hotel Administration. <http://scholarship.sha.cornell.edu/article/s/857>
- Wellyanto, Sieny C. dan Grace Angelica H. 2017. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Vol 5, No 2