

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS II B PONOROGO

Galuh Cahyaning Putri¹, Naniek Pangestuti²
Politeknik Ilmu Pemasaryakatan
galuhcahyaning1@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menggambarkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada rumah tahanan negara kelas IIB Ponorogo. Metodologi yang digunakan adalah bertitik berat pada metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo sebagai bahan pertimbangan primer. Kepemimpinan merupakan hal yang harus dimiliki seseorang dan memberikan pengaruh oleh seseorang pada organisasinya. Terdapat salah satu gaya kepemimpinan yakni transformasional yang memberikan pengaruh terhadap organisasi pada Rumah tahanan Negara Kelas II B Ponorogo. Sebagai pengukur variabel kepemimpinan Transformasional menggunakan alat ukur Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), kudea alat ukur ini digunakan untuk mendapatkan hasil yang detail. Sebagai acuan dalam menilai penerapan gaya kepemimpinan transformasional, sampel data adalah keseluruhan pegawai Rumah Tahanan negara dengan jumlah responden 62 orang. Setelah melaksanakan penelitian, didapatkan kesimpulan bahwa adanya hubungan yang kuat di antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen dari organisasi.

Kata kunci: **Kepemimpinan, Transformasional, Komitmen Organisasi**

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the effect of transformational leadership on organizational commitment in class IIB Ponorogo state prison. The methodology used is focused on quantitative methods by distributing questionnaires to employees of the Class II B Ponorogo State Detention Center as primary consideration. Leadership is something that must be owned by someone and gives influence by someone to their organization. There is one leadership style, namely transformational which influences the organization at the Class II B State Detention Center in Ponorogo. As a measure of Transformational leadership variables using the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), this measure is used to obtain detailed results. As a reference in assessing the application of transformational leadership style, the data sample is all employees of the State Detention Center with a total of 62 respondents. After carrying out the research, it was concluded that there is a strong relationship between transformational leadership and organizational commitment.

Keywords: Leadership, Transformational, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah kehidupan sosial yang membentuk suatu kelompok secara langsung dengan melakukan koordinasi dan berkesinambungan yang dilakukan dengan sadar serta dibatasi oleh hal yang dapat diidentifikasi guna mencapai tujuan

bersama (Luis & Moncayo, n.d.). Sebuah organisasi memiliki tiga tujuan utama dengan hubungan yang berkesinambungan, yaitu pertumbuhan, stabilitas, dan sebuah interaksi. Untuk mencapai sebuah tujuan tersebut organisasi harus dapat meningkatkan kinerjanya dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang mendukung (Astinatria & Sarmawa, 2020). Sumber Daya Manusia yang mendukung tersebut juga harus mendapatkan pengelolaan yang maksimal sehingga keseluruhan pegawai memiliki performa yang mendukung pada orientasi hasil.

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang lain dalam usaha untuk mencapai sebuah keberhasilan (Hasibuan & Bahri, 2018). Kemampuan seseorang merupakan faktor yang penting dalam memotivasi pegawainya untuk bekerja dan berkomitmen dengan baik (Halim, 2021). Apabila karyawan dalam sebuah organisasi mampu melaksanakan tugas dengan baik dan memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya serta berinovasi untuk menciptakan sesuatu yang baru dengan pengawasan pimpinan, maka organisasi tersebut tentu akan memiliki komitmen organisasi yang kuat. Kepemimpinan adalah faktor penting pada suatu organisasi untuk membentuk komitmen yang kuat karena perilaku pemimpinlah yang menjadi penentu bagaimana suatu organisasi akan berjalan. Orientasi organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan organisasi. Karena kepemimpinan berkontribusi pada tujuan organisasi, tindakan dan praktik para pemimpinlah yang mendorong pengikutnya untuk mencapainya (Trisakti, 2022)

Menurut Allen & Meyer dalam (Pritanadira, 2019) komitmen organisasi merupakan keadaan jiwa yang merujuk pada sifat hubungan bagi pekerja dengan sebuah organisasi yang mampu mempengaruhi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi tersebut. Dalam pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa komitmen yang tinggi akan berpengaruh baik bagi perusahaan. Dengan kata lain karyawan akan lebih nyaman berada di tempat kerja dan terlibat penuh dalam sebuah pencapaian organisasi. Apabila sebuah komitmen organisasi terjaga maka dapat meningkatkan capaian organisasi dengan perubahan yang lebih baik. Kesanggupan seorang karyawan untuk mengabdikan pada sebuah organisasi adalah hal yang mempengaruhi bagaimana komitmen organisasi tersebut dibangun karena komitmen pegawai yang tinggi akan mewujudkan tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Sebuah perwujudan dari komitmen seorang karyawan dapat dilihat melalui tanggung jawab dan hasil dari kinerja yang dihasilkan (Avolio et al., 2004). Tingkat komitmen karyawan yang tinggi sangat berpengaruh pada kelangsungan perusahaan. Komitmen organisasi berkaitan dengan keyakinan pada tujuan organisasi dengan ditandai melalui ketersediaan untuk terlibat penuh dengan peran kerja. Dalam hal ini, karyawan berperilaku yang mencerminkan loyalitasnya terhadap organisasi (Agustin et al., 2022).

Dalam pelaksanaan tugasnya, kementerian Hukum dan HAM khususnya pada Direktorat Jenderal Pemasaryakatan sering memberikan penguatan serta pelatihan untuk petugas untuk senantiasa bertanggung jawab dengan tugasnya. Namun hal tersebut masih belum membuahkan hasil karena masih ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh petugas pemsaryakatan di Indonesia yang menggambarkan bahwa komitmen yang dimiliki petugas masih kurang yang mempengaruhi tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas tidak dijalankan sepenuhnya

Selain pelanggaran yang tersorot media dengan skala besar, pada Rumah Tahanan Kelas II B Ponorogo juga masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh petugas dan pelanggaran tersebut seperti sudah menjadi budaya dan sulit untuk dihilangkan, contohnya adalah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa oknum pegawai pada Rutan kelas II B Ponorogo. Berikut adalah daftar pelanggaran oleh petugas di Rutan Kelas II B Ponorogo selama 5 tahun terakhir :

Table 1 Data Pelanggaran

Tahun	Tingkat pelanggaran			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2017	8	-	-	8
2018	6	-	-	6
2019	9	-	-	9
2020	13	-	-	13
2021	17	-	-	17

Sumber : kepegawaian Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo

Melihat adanya jumlah pelanggaran yang dilakukan, pemimpin harus segera mengambil langkah agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan melakukan perubahan dengan menerapkan karakteristik kepemimpinan yang dapat membawa organisasi lebih baik lagi (Caissar et al., 2022). Peran pemimpin sangat berpengaruh dalam penentuan kelangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. kepemimpinan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk maju adalah kepemimpinan yang di dalamnya terdapat inovasi untuk melakukan sebuah perubahan dan memperbaiki sesuatu yang sekiranya harus diperbaiki untuk kemajuan organisasi tersebut salah satunya adalah dengan membawa Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo mendapatkan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) sesuai Ketentuan dalam upaya menuju WBK/WBBM terdapat pada PermenPAN dan RB Nomor 52 Th. 2014 serta Perpres RI No. 55 Th. 2014 tentang strategi nasional dalam rangka penindakan pidana korupsi.

Pada proses pencapaian target tersebut, keterlibatan petugas juga dapat menunjukkan bagaimana sebuah komitmen dalam organisasi berjalan. Menurut pengamatan peneliti, keterlibatan pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo perlu ditingkatkan karena sering terdapat pegawai yang kurang antusias dalam pelaksanaan sebuah program, mayoritas mereka yang sudah pernah mengikuti suatu kegiatan saja yang akan kembali ikut berpartisipasi namun tidak sedikit dari mereka yang belum pernah terlibat justru akan menghindar dan merasa tidak memiliki tanggung jawab. Contoh dalam realisasinya adalah pada proses peraihan predikat WBK yang sedang dilaksanakan, pegawai yang terlibat adalah pegawai yang sudah pernah bergabung dan yang belum bergabung justru menolak untuk bergabung. Hal tersebut yang membuat belum optimalnya pemerataan pembagian kerja pada Rutan Kelas II B Ponorogo. Dalam kondisi tersebut dibutuhkan komunikasi antar pegawai dan juga pimpinan agar mendorong semangat dan keterikatan dari petugas pada organisasi untuk terus mengembangkan inovasi dengan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki.

Setelah ditemukan sebuah inovasi dari wujud penerapan kepemimpinan, pemimpin harus dapat mengontrol bagaimana penerapan dari pembaruan tersebut, apakah dapat berpengaruh positif dan berhasil membawa organisasi tersebut lebih baik atau perlu dilakukan perbaikan kembali. Pemimpin harus dapat memosisikan sebagai pimpinan untuk mendorong organisasinya agar melakukan perbaikan dari evaluasi yang telah diberikan serta memberikan progress untuk mendapatkan predikat WBK/WBBM pada Tahun 2022 sebagai wujud dari kepemimpinan yang dilakukan untuk memperkuat komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipilih oleh penulis dalam penulisan yakni metode kuantitatif yang merupakan sebuah langkah dalam menjelaskan adanya keterkaitan antar variabel yang diuji dengan mengolah data berupa angka yang didapatkan melalui korespondensi. Setelah melakukan pengumpulan data, selanjutnya penulis menganalisis dan mengimplementasikan Langkah selanjutnya berupa pelaksanaan survei dan studi perkembangan. Terdapat dua data pada penelitian ini yakni data primer yang berupa jawaban atas kuesioner yang diberikan terhadap pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo dengan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 62 responden. Selain data primer, terdapat data sekunder yang berdasar pada data referensi kepustakaan yang sejenis serta dokumentasi selama proses penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Table 2 Deskripsi data Variabel Kepemimpinan Transformasional

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-----------	---------	------------------	--------------------

Valid	Rendah	11	17.7	17.7	17.7
	Sedang	40	64.5	64.5	82.3
	Tinggi	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Juli 2022)

Data di atas merupakan hasil perolehan data yang diperoleh peneliti pada variabel kepemimpinan transformasional yang merupakan variabel bebas dari penelitian ini. Berdasarkan data tersebut sebanyak 40 responden dengan persentase 64,5% termasuk pada klasifikasi sedang, sebanyak 11 dengan persentase 17,7% responden termasuk pada klasifikasi rendah, dan 11,7% responden termasuk pada klasifikasi tinggi. Berdasarkan perolehan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Rutan Kelas II Ponorogo sudah merasakan kepemimpinan transformasional dari pemimpin namun masih perlu ditingkatkan agar meminimalisir jumlah pegawai yang masih berada pada kategori rendah.

Table 3 Analisis univariat pada variabel komitmen organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	22.6	22.6	22.6
	Sedang	37	59.7	59.7	82.3
	Tinggi	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Juli 2022)

Data di atas merupakan hasil pengolahan data dari variabel komitmen organisasi yang kemudian disebut sebagai variabel terikat. Berdasarkan data tersebut, responden dengan jumlah 37 orang dengan 59,7 % termasuk pada klasifikasi sedang, sebanyak 14 dengan persentase 22,6% termasuk pada klasifikasi rendah, dan data 11 responden berjumlah 17,7% termasuk pada klasifikasi tinggi. Berdasarkan analisis univariat yang dilakukan, didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas pegawai berada pada klasifikasi sedang yang dapat diartikan bahwa pegawai sebagian besar sudah berkomitmen pada organisasinya, namun masih terdapat pegawai yang berada pada klasifikasi rendah yang justru lebih banyak daripada pegawai yang termasuk dalam klasifikasi tinggi. Hal tersebut harus menjadi perhatian pimpinan untuk segera mengatasi kondisi ini.

Setelah melakukan pengujian terhadap variabel, hal selanjutnya yang dilakukan adalah pengujian normalitas data sebagai tolak ukur untuk mengetahui sampel yang diuji pada seluruh hasil kuesioner dan tipe distribusi yang dimiliki. Pengujian ini menjadi salah satu syarat untuk dilakukan uji regresi linier sederhana. Apabila nilai dari

signifikansi kurang dari 0.05, sehingga disebut sebagai data normal. Tabel 4 merupakan hasil pengujian normalitas.

Table 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.75754460	
Most Extreme Differences	Absolute	.082	
	Positive	.082	
	Negative	-.073	
Test Statistic		.082	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	

Sumber : Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Juli 2022)

Hasil menunjukkan bahwa signifikansi bernilai 0,200 sehingga data yang diperoleh bersifat distribusi normal karena mempunyai nilainya lebih dari 0.05. Untuk mengerti hubungan tiap variabel yang diuji, selanjutnya dilakukan pengujian linieritas.. Pada penelitian ini akan diketahui apakah *dependent variable* dengan *independent variable* memiliki hubungan yang linier ataupun tidak dengan melihat dari angka hasil tes uji realitas. Data yang memenuhi linieritas apabila nilai *linearity* > 0,05 memiliki arti bahwa adanya korelasi linier antara kedua variabel tersebut.

Table 5 Hasil Uji Linieritas

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen organisasi JUMLAH_X	Between (Combined)	4174.336	31	134.656	15.473	.000
	* Groups	3574.152	1	3574.152	410.691	.000
	Linearity Deviation from Linearity	600.184	30	20.006	2.299	.013
Within Groups		261.083	30	8.703		
Total		4435.419	61			

Sumber : Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Juli 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Deviation From Linierity* sebesar 0,13 yang berarti memenuhi syarat linieritas yaitu apabila *linearity* > 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan linier diantara variabel bebas dan variabel terikat. Setelah data dinyatakan linier, langkah yang dilakukan selanjutnya adalah melakukan pengujian regresi linier sederhana dalam upaya memprediksi dan mencari tahu seberapa variabel bebas dan terikat saling mempengaruhi, variabel bebas yang digunakan adalah adalah kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Sebuah data dapat memenuhi syarat uji regresi linier sederhana apabila nilai sig < 0,05. Berikut adalah hasil dari uji regresi linier sederhana dari penelitian ini :

Table 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3574.152	1	3574.152	248.992	.000 ^b
	Residual	861.268	60	14.354		
	Total	4435.419	61			

Sumber : Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Juli 2022)

Perhitungan ini menunjukkan bahwa signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat terhadap komitmen organisasi sebagai variabel terikat menunjukkan nilai F = 248,992 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 tersebut memenuhi syarat pengujian regresi linier secara sederhana untuk mengukur tingkat nilai pengaruh variabel kepemimpinan transformasional kepada komitmen organisasi.

Table 7 Hasil Uji Signifikansi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(CONSTANT)	1.976	1.292		1.529	.132
	JUMLAH_X	.491	.031	.898	15.779	.000

Sumber : Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Juli 2022)

Dari data di atas, didapatkan bahwa pada kolom *unstandardized coefficients* pada sub kolom B. Nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi yang menunjukkan perubahan rata-rata variabel komitmen organisasi sebagai variabel Y untuk setiap perubahan variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel X sebesar 1 (satu)

satuan. Jika nilai koefisien b bernilai positif, maka akan terjadi perubahan yang berbanding lurus, yang berarti setiap terjadi peningkatan nilai variabel X sehingga mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Y , akan mengakibatkan terjadinya pengurangan nilai pada variabel X maka variabel Y pun mengalami pengurangan nilai.

Sedangkan apabila nilai koefisien b bernilai negatif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik, yang berarti setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel X maka akan terjadi pengurangan pada variabel Y , begitu juga jika terjadi pengurangan nilai pada variabel X maka variabel Y akan mengalami peningkatan nilai. Sehingga pada persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta variabel kepemimpinan transformasional sebesar 1,976 dan menunjukkan bahwa nilai variabel kepemimpinan transformasional adalah konstan serta variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai 0,491 yang mana nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bermakna positif. Hasil tersebut membuktikan bahwa adanya perubahan pada nilai tersebut akan berpengaruh terhadap variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan begitu juga berlaku sebaliknya. Sifat regresi yang berbanding lurus menyebabkan pengaruh kepemimpinan yang besar akan menyebabkan peningkatan pada komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel tersebut juga dapat melihat hasil uji signifikansi dengan hasil sebagai berikut:

Hasil uji signifikansi tersebut menunjukkan bahwa t hitung sebesar 15,779 dan dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $15,779 > 2,000$ dan dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Perolehan uji tersebut menjawab uji hipotesis dalam penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap Komitmen organisasi.

H_1 : Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap Komitmen organisasi.

Pengujian menggunakan nilai t , H_0 dapat diterima jika nilai t hitung $<$ t tabel yang mengindikasikan pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat tidak ada sama sekali. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana membuat keadaan saling mempengaruhi variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $15,779 > 2,000$. Hal tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima memiliki makna adanya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan apabila H_0 ditolak maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen

organisasi pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo. Analisis selanjutnya adalah uji determinasi yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian. Berikut merupakan hasil uji determinasi yang dilakukan menggunakan software IBM SPSS 23 :

Table 8 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.803	3.789

Sumber : Data Primer SPSS (diolah penulis 15 Juli 2022)

Berdasarkan hasil uji determinasi tersebut, didapatkan R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0.898 yang berarti bahwa terdapat hubungan korelasi bersifat positif kuat antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Selain itu, pada uji determinasi juga menghasilkan R Square sebesar 0,806 yang menunjukkan besar pengaruh variabel kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan sebanyak 1,94% terpengaruh oleh nilai pada variabel lain tidak menjadi perhatian pada penelitian ini. Dalam hal ini disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data penelitian yang dilakukan terhadap setiap variabel, dapat diketahui pada variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional yang terbagi menjadi 4 (empat) dimensi terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi yang dibagi menjadi 3 (tiga) dimensi diketahui memiliki pengaruh yang kuat. Peneliti menggunakan berbagai uji statistik menggunakan software SPSS 23 yaitu dengan melakukan pengujian normalitas yang merupakan kelengkapan pengujian regresi linier sederhana dengan melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak, selanjutnya uji regresi linier sederhana dan uji determinasi sebagai alat dalam mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan juga uji signifikansi untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis.

Telah dilakukan uji normalitas dengan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 sehinggakan diartikan hasil pengujian tersebut normal dikarenakan memenuhi syarat normalitas yaitu $> 0,05$. Pada uji regresi linier sederhana diperoleh nilai F yaitu 248.992 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang telah memenuhi syarat uji regresi linier sederhana karena nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan hal tersebut penelitian ini sudah memenuhi syarat untuk melakukan pengukuran tingkat pengaruh kepemimpinan

transformatif terhadap komitmen organisasi pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo.

Setelah melakukan uji regresi linier sederhana akan didapatkan nilai constant sebesar 1,976 serta arah regresi sebesar 0,491 yang bernilai positif yang menandakan bahwa terdapat perubahan yang sifatnya berbanding lurus pada setiap pertambahan nilai pada variabel kepemimpinan transformatif maka juga akan terjadi penambahan pada variabel komitmen organisasi. sehingga berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa kenaikan nilai sebesar 1 satuan pada variabel kepemimpinan transformatif, diperoleh nilai komitmen organisasi sebesar 0,491 yang diartikan bahwa semakin besar pengaruh variabel kepemimpinan transformatif didapatkan komitmen organisasi yang juga akan semakin meningkat.

Hasil pada pengujian regresi linier sederhana mengindikasikan bahwa ada hasil yang memperlihatkan adanya kondisi saling mempengaruhi antara variabel variabel bebas terhadap variabel terikat pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo. Pernyataan tersebut telah dibuktikan dengan hasil uji signifikansi dengan perolehan nilai t hitung sebesar 15,779 sedangkan t tabel untuk sampel 62 dengan taraf signifikansi adalah sebesar 0,256 maka t hitung $>$ t tabel sudah terpenuhi. Keadaan ini menunjukkan aspek H_0 ditolak dan H_a tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian yang dikemukakan Fiedler (dalam Robbins, 2003 : 164) menyatakan adanya pengaruh utama dalam tingkatan sebuah komitmen adalah pada pemimpin, apabila seorang pemimpin memiliki hubungan yang tinggi terhadap komitmennya, maka cara penyelesaian dan memimpinnya akan jauh lebih struktur dan pemimpin juga akan memiliki pengaruh yang kuat dalam organisasinya. Dengan hal tersebut, kepemimpinan yang dilaksanakan akan berpengaruh pada sikap kerja para karyawan yang akan berdampak pada tinggi atau rendahnya komitmen karyawan kepada organisasi.

Berdasarkan data dan fakta yang telah diteliti oleh peneliti pada Rutan Kelas II B Ponorogo dengan kepemimpinan transformatif adanya pengaruh pada komitmen organisasi. peran pemimpin yang dapat membentuk sebuah komitmen organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi akan baik dengan adanya kepemimpinan transformatif. Untuk penemuan pada Rutan Kelas II B Ponorogo dengan melihat hasil kuesioner dapat diartikan bahwa komitmen organisasi belum terlihat bagus karena penerapan kepemimpinan transformatifnya yang belum maksimal sehingga mempengaruhi sikap pegawai bersikap untuk organisasinya.

Penjelasan pada penelitian selaras terhadap penjelasan (Sobaih et al., 2020) pada divisi *front office* dan *food and beverageservice* di Hotel mewah mesir menyebutkan adanya hubungan saling mempengaruhi antara gaya kepemimpinan *affective commitment* dan *normative commitment*. Hal tersebut menunjukan bahwa gaya

Kepemimpinan transformasional menerapkan kerja sama di antara para hal dan membawa para karyawan untuk mencapai hasil luar biasa yang membuat karyawan menjadi merasa berkomitmen terhadap organisasi karena merasa terikat secara emosional dan merasa memiliki tanggung jawab yang membuat mereka untuk tetap bertahan di organisasi.

Selain itu, analisis yang dilakukan mendapat dukungan dari penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. penelitian tersebut antara lain publikasi dari Riska Susanti (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen kerja pegawai” dengan hasil bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat, selanjutnya publikasi dari I Dewa Widyatmika dan I Gede Riana (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” dengan hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif yang saling berkaitan pada kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa sudah terdapat penelitian terdahulu yang mendukung hasil akhir penelitian serta teori yang penulis gunakan mengenai adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi.

SIMPULAN

Setelah melakukan analisis pada penelitian ini, kesimpulan yang didapatkan adalah kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada Rutan Kelas II B Ponorogo. Tujuan penelitian adalah sebagai pembuktian terdapatnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Rutan Kelas II B Ponorogo. Berdasarkan pengolahan data tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan saling mempengaruhi dalam variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo. Tingkat nilai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi mencapai 80,6 %. Nilai tersebut didapatkan karena adanya pengaruh faktor lain yang tidak menjadi perhatian penelitian ini. Hal ini memiliki arti komitmen organisasi pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, namun juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini memerlukan adanya pembahasan yang mendalam untuk mengetahui faktor lain yang menjadi penghambat tercapainya komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. D., Sholihah, N. M., Ardiana, S. A., Fadillah, S., & Balgies, S. (2022). *Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pemadam kebakaran di kabupaten sidoarjo*. IX, 573–585.
- Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
Widya Manajemen, 2(1), 47–59.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Pritanadira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 35–54. <https://doi.org/10.18326/ijip.v1i1.35-54>

Sobaih, A. E. E., Hasanein, A. M., & Elnasr, A. E. A. (2020). Responses to COVID-19 in higher education: Social media usage for sustaining formal academic communication in developing countries. *Sustainability (Switzerland)*, 12(16), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su12166520>

Trisakti, U. (2022). *Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi. IX*, 125–143.