

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta

**Efendi Rahmanto**

Program Studi Manajemen – STIE NUSANTARA SANGATTA

**Andi Mursalin**

Program Studi Manajemen – STIE NUSANTARA SANGATTA

**Masdin**

Program Studi Manajemen – STIE NUSANTARA SANGATTA

### Abstrak

**Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta.

**Desain/Metode:** Sampel yang diambil dalam penelitian adalah sebanyak 80 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan SPSS 16.

**Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta. Dalam hal ini digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Budhi Wiguna Prima Water Treatment Plant Sangatta.

**Tipe penelitian:** Studi Empiris

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi.

### I. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan (Ismail, et al., 2011).

PT. Budhi Wiguna Prima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan dan pendistribusian air untuk PT. Kaltim Prima Coal dan kontraktornya. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi PT. Kaltim Prima Coal dan Kontraktornya. Perusahaan akan mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran apabila mendapat dukungan sepenuhnya oleh karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Selain itu, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa peran kepemimpinan.

Setiap pemimpin di dalam suatu perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan komitmen karyawannya. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak efektif maka komitmen organisasi akan menyusut. Dan hal itu akan berdampak pada pelayanan yang kurang maksimal kepada pelanggan.

Masih banyak karyawan yang kurang menyadari pentingnya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan sehingga ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan sudah diterima diperusahaan lain tapi faktanya setelah mengundurkan diri dari PT. Budhi Wiguna Prima sebagian dari mereka tidak mendapat kepastian lagi dari perusahaan tersebut sehingga dampaknya pada karyawan yang menjadi pengangguran. Selain itu ada juga karyawan yang tidak diperpanjang kontraknya dengan alasan tidak mematuhi aturan yang berlaku dan sudah sering melakukan kesalahan dan mendapat teguran dari pimpinan tetapi tidak direspon dengan baik.

Bagaimana pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dan bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya. Sehingga kepemimpinan merupakan kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi. kepemimpinan sebagai sebuah fenomena kompleks memerlukan proses yang terencana,

teratur, berkelanjutan dan berkesinambungan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta."**

## II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Edwin. B. Filipo yang dikutip T.Hani Handoko (2001:3) bahwa "Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:2) mengemukakan manajemen definisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan ( Bycio, Andarika 2004:38).

Bass dan Yukl (2004:38) mengemukakan bahwa hubungan kepemimpinan transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal meliputi : (1) pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan, (2) pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan karyawan dengan imbalan, (3) Pemimpin responsive terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Komitmen dapat didefinisikan dengan dua cara yang amat berbeda. Cara pertama diajukan oleh Porter dan rekan (*Mowday, Porter, dan Steers, 1982; Porter, Steers, Mowday dan Boulin, 1974*) dan cara yang kedua diajukan oleh *Becker (1960)*. Menurut *Porter et al., (1974)*, komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan *Becker (1960)*, menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka Meyer dan Allen (1984), mengemukakan istilah *affective commitment* untuk pendapat yang pertama dan *continuance Commitment* untuk pendapat yang kedua. Pegawai dengan afeksi yang tinggi tetap tinggal di dalam organisasi, karyawan seperti ini merasa terikat untuk menjadi anggota organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi. Dimensi karyawan yang lain, yaitu yang memiliki komitmen berlanjut (*continuance commitment*), memilih tetap berada di dalam organisasi karena mengharapkan kelak akan memperoleh pensiun, fasilitas-fasilitas lain sebagai imbalan pengabdian dan bahkan ingin memperoleh balasan yang tak terlupakan oleh anak cucu dan sanak keluarga.

Komitmen afeksi itu sebenarnya merupakan tingkat keterikatan seseorang secara emosi, atas keterlibatannya dalam organisasi. Sedangkan komitmen berlanjut adalah suatu penilaian terhadap biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan organisasi. Adapun komitmen normatif merujuk kepada tingkat seseorang secara psikologis merasa terikat untuk menjadi pegawai sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, rasa memiliki, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan afeksi (Panggabean, 2002).

Lebih lanjut Meyer dan Allen (1990), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective, normative, dan continuous commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Continuous commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* adalah tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologi terkait untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan kesenangan dan kebahagiaan.

Secara khusus Meyer, *et al.*, (1993), mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena keinginannya. Sedangkan *moral commitment* karena merasa seharusnya melakukan hal yang demikian dan untuk *continuous commitment* karena didasarkan pada tingkat kebutuhannya. Secara kategori kondisi tersebut dibagi dalam tiga tingkatan keinginan;

- a. keinginan yang kuat untuk menjadi anggota sebuah organisasi yang dipandang istimewa,
- b. keinginan yang tinggi untuk menekuni pekerjaan guna mencapai kepentingan organisasi.
- c. meyakini dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi secara terbatas, (Mowday, Porter dan Steers, 1982; Mowday, Steers & Porter, 1979, dalam Luthans, 2002).

**III. METODE PENELITIAN**

**A. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang menjelaskan dan menguraikan hal-hal yang berhubungan dengan cara yang telah penulis lakukan dalam pengumpulan data yang diperlukan. Adapun cara pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan penulis.
2. Studi Pustaka Yaitu dengan menggunakan buku-buku ataupun literature dari perpustakaan, jurnal penelitian, dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini yang kemudian digunakan sebagai dasar teori serta pemecahan masalah pada penelitian ini.

**B. Teknik analisa data**

Analisis kualitatif diadakan apabila data sudah terkumpul, yaitu untuk menjelaskan dua yang diperoleh dengan teori yang dipakai, melalui uraian yang sistematis dan logis. Selain itu juga diadakan analisis secara kuantitatif menggunakan uji statistik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Regresi Linear Sederhana sebagaimana telah dijelaskan sebagai berikut :

**1. Uji Validitas dan realibilitas**

a. Uji Validitas

Ujian validitas digunakan untuk menguji tingkat konsistensi (*internal Consistency*) tiap-tiap butir kuesioner/ pertanyaan sehingga nantinya akan bena-benar mengungkapkan indikator yang diteliti. Nilai ini diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan, dengan skor totalnya. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor dari semua item pertanyaan. Analisa statistik yang dipakai adalah analisa korelasi momen produk dari pearson, sehingga diperoleh nilai koefisien korelasi (r). Dan dikatakan valid bila r hitung > r table.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap stabil, bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur alat yang sama untuk mendapat pengukuran yang stabil (*Interlan Stability*) jika cara yang digunakan untuk mengukur reabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah test – retest. Penghitungan reabilitas hanya dilakukan pada item-item yang telah terbukti valid dan solid, yakni setelah dilakukan uji validitas.

**C. Analisis Regresi sederhana**

Disini model persamaan regresi yang digunakan berdasarkan pola hubungan antara variabel bebas (*Indepent Variable*) dengan variabel terikat (*Dependent Variable*) sebagaimana telah dikemukakan diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + bx + e \dots\dots$$

Dimana :

- Y = Komitmen Organisasi
- b<sub>0</sub> = Konstanta
- X = Gaya Kepemimpinan Transaksional
- bx = Koefisien Regresi Parsial
- e = Variabel Pengganggu

**D. Analisa Korelasi**

Korelasi digunakan untuk mengetahui tingginya keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat variabel. Dalam analisa korelasi linier ini untuk mengetahui tingginya keeratan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. diberi notasi r, sedangkan koefisien determinasinya diberi  $R^2$ . Derajat hubungan antara satu variabel X dengan variabel Y, jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol). Hal demikian dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni.

## 1. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

$H_0 : b = 0$ , artinya variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

$H_a : b \neq 0$ , artinya variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan tiga cara:

- 1) Dengan membandingkan t hitung dan t tabel.
  - a) Apabila t hitung  $>$  t tabel, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima)
  - b) Apabila t hitung  $<$  t tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. ( $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak)
- 2) Dengan menggunakan angka signifikansi.
  - a) Apabila angka signifikansi  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b) Apabila angka signifikansi  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 3) Membuat kesimpulan
  - a) Bila ( $P Value$ )  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
  - b) Bila ( $P Value$ )  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Mencari t hitung dengan rumus :

$$t = \frac{R\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - R^2}}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi

$R^2$  = koefisien Determinasi

n = banyaknya sampel

## 2. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Dalam uji statistik regresi ini masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kegunaan dari  $R^2$ , untuk mengukur besarnya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Variabel X dan Y, maka perlu dilihat dalam tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan pada PT. Budhi Wiguna Prima Water Treatment Plant menggunakan alat bantu dalam menganalisis data yakni SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16 for windows, diperoleh hasil berikut :

Hasil uji validitas dari pernyataan kuesioner yang diajukan kepada 80 responden yang telah diuji dengan menggunakan program SPSS bahwa setiap pernyataan valid, dan hasil dari setiap pernyataan > 0.30. Nilai tertinggi terdapat yang terdapat pada pernyataan X6 sebesar 0.649 pada indikator gaya kepemimpinan transaksional memberi pemahaman yang jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin dapat memberikan arahan atau masukan yang jelas dan mudah dipahami oleh karyawan sehingga memudahkan dalam pekerjaan. Sedangkan untuk variabel Y, nilai tertinggi terdapat pernyataan Y2 sebesar 0.906 pada indikator komitmen organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dan memiliki kemampuan untuk berkerja lebih baik.

Hasil uji reliabilitas terhadap 80 responden menunjukkan nilai *cronbach's alpha* diatas 0,5. Telah diujikan melalui SPSS dengan uji reliable pada variabel X sebesar 0.752 dan pada variabel Y sebesar 0.917.

Hasil dari uji analisis linear sederhana didapat persamaan regresi yakni

$$Y = 1.413 + 0.648X.$$

Penjelasan yakni sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1.413, artinya jika variabel gaya kepemimpinan transaksional (X) nilainya 0, maka variabel kinerja (Y) sebesar 1.413.
- b. Koefisien variabel Gaya kepemimpinan transaksional (X) 0.648 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X) mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 0.648. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional (X) dengan komitmen organisasi (Y) adalah searah, artinya semakin baik gaya kepemimpinan transaksional, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi atau sebaliknya apabila gaya kepemimpinan transaksional rendah maka komitmen organisasi juga akan merendah.

Hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional (X) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant. Hal ini ditunjukkan oleh hasil hipotesis yakni perhitungan antara gaya kepemimpinan transaksional (X) terhadap komitmen organisasi (Y), menunjukkan pengaruh signifikan dengan menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $3.218 > 1.664$ ) dan diperoleh dan  $t_{signikan}$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,5 sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transaksional pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant maka secara langsung dapat meningkatkan komitmen pada karyawan PT. Budhi Wiguna Prima Devisi Water Treatment Plant.

Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant rendah, hal ini mengindikasikan bahwa gaya Kepemimpinan Transaksional yang baik berdasarkan 7 indikator yakni : mempertimbangkan etika dalam mengambil keputusan, melakukan pembicaraan yang mendorong motivasi, perilaku dan perhatiannya terhadap karyawan, pemimpin dapat mendorong pemikiran bawahannya, memberi pemahaman yang jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan, aktif mengawasi tindakan agak tidak terjadi kesalahan, menghindari campur tangan kecuali tidak mampu mencapai hal yang diharuskan. Dengan memperhatikan indikator tersebut maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Menurut peneliti terdahulu oleh siagian keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam komitmen organisasi.

Menurut hasil penelitian Brown yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi yang mengatakan kepemimpinan berorientasi terhadap komitmen dimana didalamnya meliputi membangun kepercayaan, memberi inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan yang positif. Menurut peneliti terdahulu oleh siagian keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam komitmen organisasi. Hal ini berarti penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini, dimana dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini, didukung oleh hasil kuisisioner dari 80 responden.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant laki-laki dominan sebanyak 75 orang atau 94% tingginya gaya kepemimpinan transaksional disebabkan karena karakteristik dan kondisi kerja diperusahaan yang didukung dengan kemampuan fisik karyawan. selain itu karakteristik responden berdasarkan usia lebih dominan pada usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 33 orang atau 41%. Karena usia tersebut usia produktif dimana karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant dominan memiliki jenjang pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 64 orang atau 80%. Kinerja perusahaan lebih banyak dilakukan oleh karyawan yang berpendidikan SLTA/ Sederajat dan kinerja yang karyawan lakukan kualitasnya tidak kala baik dengan yang berpendidikan tinggi/ sarjana. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant lebih dominan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 36 orang atau 45% dimana komitmen akan lebih meningkat lagi karena masa kerja tersebut karyawan yang lebih lama bekerja didalam perusahaan tersebut akan melibatkan karyawan yang baru dalam membantu melaksanakan tugasnya.

Karakteristik responden berdasarkan jabatannya menunjukkan posisi masing masing karyawan dimana setiap tugas dan tanggungjawab semua sudah di bagi dan di awasi oleh masing masing supervisor di bagian bagian tertentu sehingga karyawan dalam bekerja sudah tahu prosedur dalam melaporkan hal hal mengenai pekerjaan yaitu dari karyawan kesupervisor kemudian dari supervisor ke supertendent dan dari supertendent ke manager.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta. Hal ini dapat di artikan semakin baik gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan maka semakin meningkat pula komitmen organisasi. sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta sudah merasa banyak memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

### Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan saran sehingga dapat berguna bagi PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta :

1. Agar komitmen karyawan meningkat pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta dapat terus terjaga dan meningkat maka hendaknya seorang pemimpin menjaga type gaya kepemimpinan transaksional yang telah dilakukan selama menjabat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta, Untuk itu pemimpin sebaiknya selalu mengawasi pekerjaan karyawan agak tujuan yang di kehendaki tercapai tanpa harus ada insiden dalam proses pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adiwina, R Maya (1999). "*Peran Kekuasaan Atasan dalam Komitmen dan Hasil Kerja pada Bawahan yang Memiliki Tingkat Kesiapan Tinggi*", *Jurnal Psikologi* 4. 39-49
- Al-Rasjid, H. (1993). *Analisis Jalur Sebagai Sarana Statistika dalam Analisis Kausal*, Laboratorium Penelitian, Pengabdian pada Masyarakat dan Pengkajian Ekonomi (LP3E), Unpad, Bandung.
- Atmosoeprpto, Krisdarto (2002). *Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya, Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta.
- Bernardin, H. John and Russell Joyce E.A. (1993). *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York.
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketujuh, jilid 1 dan II, Prenhallindo, Jakarta.
- Gibsons James L, John Ivancevich and James H Donnelly Jr (1997) *Organisasi Perliku, Struktur dan Proses*, Ali Bahasa Djoerban Wahid, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gibsons James L, John M Ivancevich and James H Donnelly Jr. (1991), *Organization Bihavior, Structure and Process*, Edisi Keempat, Ali Bahasa Djarkasih, Erlangga. Jakarta.
- Gitman, J, Lawrence (1994), *Principle of Managerial Finance*, Seventh Edition. Harper Collins College Publishers, New York.
- Goleman, Daniel, Boyatzis Richard danMckee Annie (2004), *Kepemimpinan Berdasarkan kecerdasan Emosi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.