

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan Kota Manado

Fitriani Yayubangkai
W. A. Areros
Sofia A. P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: yayubangkaifitriani@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to examine the effect of transformational leadership and work motivation on organizational of PT Pegadaian (Persero) Manado Selatan Branch. This type of research is a quantitative associative and descriptive type of research. The sample used is 50 employees. The data collection technique used in this study used a questionnaire and library method with multiple linear regression analysis techniques. The tools used in the data instrument test are validity and reliability tests; classical assumption test (normality test, multicollarity test, and heteroscedasticity test). The results of this study indicate that the variables of Transformational Leadership and Work Motivation simultaneously affect the Organizational Commitment of PT Pegadaian (Persero) Manado Selatan Branch.*

Keywords: *Transformational Leadership, Motivation, Commitment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional PT Pegadaian (persero) Cabang Manado Selatan. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dan deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan Sebanyak 50 Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan kepustakaan serta teknik analisis uji regresi linear berganda. Adapun alat yang dipakai dalam uji instrument data yaitu uji validitas dan uji reabilitas; uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonelitas, dan uji heteroskedastisitas). Hasil Penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional PT Pegadaian (persero) Cabang Manado Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Komitmen

Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu kumpulan dari fungsi – fungsi manajemen dan juga kumpulan dari orang – orang yang terlibat dalam suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam prakteknya, perusahaan membutuhkan sumber daya untuk menjalankan kegiatan bisnis.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (karyawan), olehnya diperlukan suatu gaya atau perilaku kepemimpinan tertentu, yang dikenal dengan kepemimpinan abad 21 yakni Kepemimpinan Transformasional.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku

yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p.121).

Komitmen Organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Pegadaian (persero) cabang Manado Selatan Kota Manado

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Pegadaian (persero) cabang Manado Selatan Kota Manado.

Tinjauan Pustaka Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Menurut Burns dalam sedarmayanti (2010) pakar kepemimpinan kelas dunia mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu dan melaksanakan perubahan karena kepemimpinan transformasional menyediakan visi yang jelas bagi perubahan lebih lanjut dikemukakan pemimpin mempunyai tujuan jelas yang bisa membimbing organisasi menuju arah baru, pemimpin menekankan pentingnya melihat kemungkinan baru dan mempromosikan visi dimasa datang yang menggairahkan. Selanjutnya berdasarkan penelitian dari Olga Epitropaki bahwa sistem kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa:

- 1) Secara signifikan dapat meningkatkan performance organisasi
- 2) Mempunyai pengaruh positif terhadap penjualan jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- 3) Meningkatkan komitmen organisasi dan bawahan.
- 4) Meningkatkan kepercayaan karyawan dan perilaku perusahaan.
- 5) Meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan pimpinan.
- 6) Mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan Karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:p.121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p.121).

Baldoni dalam Wibowo (2014:p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan cara:
 - a. *Exemplify, Communicate,*
 - b. *Challenge,*
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara :
 - a. *Empower*
 - b. *Coach,*
 - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. Exhorting dilakukan melalui sacrifice dan inspire.
 - a. *Sacrifice,*
 - b. *Inspire,*

Komitmen Organisasional

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014, p.187) komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean dalam Wibowo (2014, p. 188).

Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Menurut Luthas dalam Wibowo (2014, p.188) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai:

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

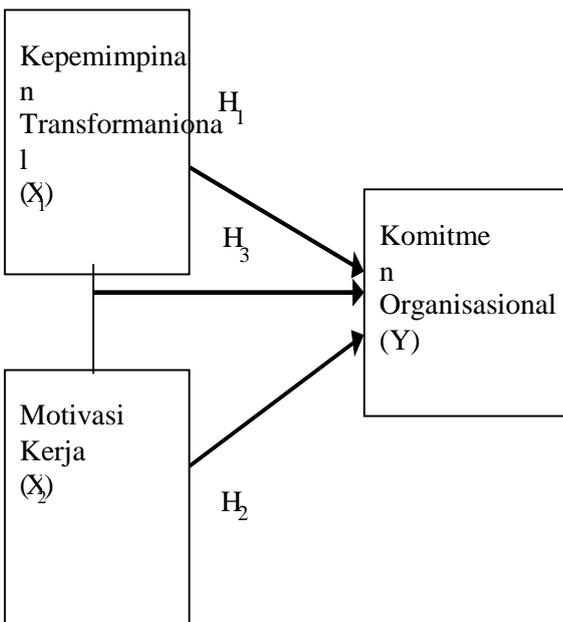
Dari pengertian maupun definisi Komitmen Organisasi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja

pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasi, yaitu :

1. Affective commitment, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
2. Continuance commitment, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila disbanding dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Normative, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis.

Kerangka Konsep Penelitian



Hipotesis

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
- 3) Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini di lihat dari tingkat eksplanasi merupakan jenis penelitian asosiatif dan deskriptif. Jenis penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,

2015). Jenis penelitian deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang dilakukan.

Penelitian akan dilakukan di PT. Pegadaian (persero) Cabang Manado Selatan Kota Manado, pada bulan Agustus – September 2021.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan tujuan agar penelitian didukung dengan data yang akurat Sugiyono (2015).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode kuesioner dan kepustakaan.

Skala instrumen dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert.

Pengujian Data dan Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Multikolinearitas
4. Uji Heterokedastisitas
5. Analisis Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi
6. Uji Regresi Linier Berganda
7. Uji F (Uji Simultan)
8. Uji t (Uji Parsial)

Hasil dan Pembahasan Analisis Data

1. Uji Validitas

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh indikator pernyataan variabel dalam kepemimpinan transformasional (X₁), motivasi kerja (X₂) dan komitmen organisasional (Y) memiliki *pearson correlation* > 0,1, sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

N	Variabel	Indikato	Pearson	Keteranga
---	----------	----------	---------	-----------

No	Variabel	Correlation	n
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	X11	1
		X12	0,912
		X13	0,583
		X14	0,497
		X15	0,692
		X16	0,741
		X17	0,463
		X18	0,460
		X19	0,412
		X110	0,722
2.	Motivasi Kerja (X2)	X21	1
		X22	0,932
		X23	0,525
		X24	0,452
		X25	0,680
		X26	0,719
		X27	0,445
		X28	0,471
		X29	0,422
		X210	0,741
3.	Komitmen Organisaional (Y)	Y1	1
		Y2	0,806
		Y3	0,552
		Y4	0,758
		Y5	0,797
		Y6	0,655
		Y7	0,723
		Y8	0,597
		Y9	0,515
		Y10	0,512

Sumber : Data diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Pada Tabel 2 dapat di katakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasional (Y) memiliki nilai > 0,6. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1.	Kepemimpinan Tranfomasional (X1)	0,904	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,889	Reliabel
3.	Komitmen Organisaional (Y)	0,935	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kepemimpinan Tranfomasional (X1)	0,418	2,393
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,418	2,393
3.	Komitmen Organisaional (Y)	0,418	2,393

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan *VIF* dari variabel

kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasional (Y), menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 (10%) dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	10,618	2,393		4,438	0,000
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,147	0,187	0,168	0,790	0,433
Motivasi Kerja (X2)	0,139	0,158	0,186	0,876	0,385

Sumber: Data iolah,2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,433 dan motivasi kerja sebesar 0,385. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Korelasi

Dalam metode statistic dan statistika akan senantiasa dikenal dengan teknik analisis data. Dimana teknik analisis data ini salah satunya terdiri dari regresi dan korelasi. Tetapi yang pasti, analisis korelasi yaitu metode statistic yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua variabel/dataset, dan seberapa kuat hubungan tersebut. Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis korelasi terdiri dari beberapa bentuk, yakni: korelasi person, korelasi rank kendall, korelasi spearman, dan korelasi point biserial.

6. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda berdasarkan Tabel 6 untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 10,618 + 0,147X1 + 0,139X2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi

X3 = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan tersebut, maka seluruh variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Manado Selatan.

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	10,618	2,393		4,438	0,063
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,147	0,187	0,168	0,790	0,433
Motivasi Kerja (X2)	0,139	0,158	0,186	0,876	0,385

R Square = 0,111
F Hitung = 41,829
Signifikansi F = 0,000

Sumber: Data diolah, 2022

7. Analisis Koefisien Determinasi

koefisien determinasi diperoleh 0,677 (67,70 %). Ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh sebesar 67,70 % terhadap Motivasi Kerja. Akhirnya dilakukan analisis uji t untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang dirumuskan, yaitu Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. produk yang aman dan bermanfaat bagi konsumen.

Tabel 5, Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.333 ^{**}	.111	3.77799	1.216

Sumber: Data Yang Diolah 2022

- $\beta_1 = 0,147$ berarti pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) mengakibatkan peningkatan komitmen organisasional (Y) karyawan, dengan asumsi variabel bebas yang lainnya dianggap konstan.
- $\beta_2 = 0,139$ berarti pengaruh motivasi (X2) mengakibatkan peningkatan komitmen organisasional (Y) karyawan, dengan asumsi variabel bebas yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan Tabel 6 nilai R square sebesar 0,111 mempunyai arti bahwa 11,1% komitmen organisasional karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang diterapkan di perusahaan. Sedangkan sisanya sebesar 88,9 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

7. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83,658	2	41,829	2,931	0,063
Residual	670,842	47	14,273		
Total	754,500	49			

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,063 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka model regresi linear berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

8. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

No	Variabel	Sig.t
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.014
2.	Motivasi Kerja (X2)	0.013

Sumber : Data diolah, 2022

Jika $\text{Sig.t} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika $\text{Sig.t} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini berarti semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional yang dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional, yang berarti bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan antara kepemimpinan dan komitmen pada PT. Bank Pegadaian (persero) Manado.

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara

pemimpin dengan bawahannya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Simanjuntak dan Calam, 2012). Bushra et al. (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti penelitian dari Manawan, dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go (Studi Pada Bank Sulut-Go Cabang Kawangkoan).

Penelitian dari Tondok, M s., dan Andarika, R. 2011. Menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan berpengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pemimpin memberi motivasi yang inspirasional, perilaku ideal, pertimbangan individual dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil Pengujian, diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan komitmen organisasional.

hubungan dengan motivasi kerja, suatu perusahaan membutuhkan pemberian motivasi kepada karyawan yang berguna untuk mendorong karyawan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri (Wardhani dkk., 2015). Awolusi (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

Hasil Penelitian tersebut didukung oleh penelitian dari Arsyad, dkk (2015) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memberi pengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado.

Menurut Suhana (2014), hasil penelitian ini menguji perilaku kepemimpinan transformational yang berorientasi pada hubungan dan tugas terhadap kinerja karyawan. Temuannya menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yang meliputi membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan kerja berpengaruh secara positif pada komitmen karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional terhadap komitmen organisasi. Mengingat koefisien inner weight bertanda positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan Kota Manado.

Penelitian dari Wibowo (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat membantu karyawan agar semakin berkomitmen dalam bekerja khususnya dikantor pajak pratama Yogyakarta, di mana dalam pembagian target penerima reward butuh aktualisasi diri dari karyawan dalam bekerja, tanggung jawab, disiplin dalam bekerja, sehingga adanya standar yang jelas dan transparan terhadap karyawan yang akan dipromosikan.

Simpulan

Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dikarenakan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan menempatkan karyawan sesuai dengan tunjangan, menempatkan karyawan sesuai dengan lingkungan kerja yang mendukung dan keamanan yang cukup memadai.

Daftar Pustaka

- Arsyad, A., Max O. S., Harry J. Sumampow. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado*. [Skripsi]. Jurusan Ilmu Administrasi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Hamzah, B. Uno. (2012). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manawan, R. V., Riane J. Pio., Tinneke M. Tumbel. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja PT. Bank Sulut Go (Studi Pada Bank Sulut-Go Cabang Kawangkoan)*. [Skripsi]. Jurusan Ilmu Administrasi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R dan B*. Bandung: Alfabeta.
- Suhana. 2014. *Relationship Analysis of transformation leadership style, organizational commitment and performance employees (study in people crediting Bank (BPR) in Central Java)*. [Jurnal]. Usahawan No. 10, TH XXXXVI Hal.47-53.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- _____. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi* Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, J. A. 2013. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan disiplin kerja (study pada dosen yayasan universitas Mahasaraswati Denpasar)*. [Jurnal]. Student Journal Universitas Udayana. 46 (3), 878-80.
- Wutun, R.P. 2001. *Persepsi Karyawan tentang Perilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu Kajian Teori Transformasi-Transaksional*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Tondok, M s., dan Andarika, R. 2011. *The Correlation Between Transformasional Leadership Style, and Performanmce Employees*. [Jurnal]. PSYCHE, 1 (1),35-49.