

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada organisasi perkasa. Penelitian ini dilakukan di Organisasi Perkasa Senuko Sidoagung Godean Sleman. Sebelum mendapatkan data terlebih dahulu peneliti melakukan penyebaran kuisisioner selama 1 minggu pada tanggal 19 Maret s/d 26 Maret 2019. Teknik penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara peneliti memberikan langsung kuisisioner kepada target responden dan penulis menunggu responden dalam menyelesaikan kuisisioner yang diberikan. Alasannya adalah karena apabila kuisisioner tersebut tidak sempat diisi langsung dan dibawa oleh responden selama sehari, maka kemungkinan besar kuisisioner tersebut tidak kembali kepada peneliti. Pada pelaksanaan penyebaran kuisisioner, peneliti sudah mempersiapkan 40 kuisisioner.

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Riwayat Berdirinya Organisasi Perkasa**

Padukuhan Senuko dahulu secara non formal terbagi menjadi beberapa kelompok, yaitu Kori, Kulon Kali, Wetan Kali, dan Gandekan yang masing-masing terbagi kelompok tersebut menimbulkan hal-hal yang kurang menguntungkan bagi perkembangan pemuda. Hal itu terutama terlihat dalam penyelenggaraan kegiatan terkotak-kotak dan ingin memperlihatkan potensi masing-masing sehingga terkesan tidak ada persatuan dan kesatuan.

Dalam latarbelakang permasalahan tersebut, maka muncul pemikiran dari beberapa pemuda yang diprakarsai oleh Bapak Supardiharto serta kawan-kawan untuk membentuk suatu organisasi sebagai wadah untuk menyalurkan potensi pemuda yang ada di padukuhan Senuko Sidoagung Godean Sleman. Pada tanggal 17 Januari 1968 tercetuslah ide untuk mendirikan organisasi kepemudaan yang dipeberi nama PERKASA.

Dalam perkembangannya, organisasi ini mengalami beberapa hambatan yang disebabkan adanya penafsiran tentang istilah PERKASA oleh beberapa kelompok. Ada kelompok yang mengartikan PERKASA sebagai pertahanan kalimah syahadat, sedangkan kelompok yang lain mengartikan sebagai Persatuan Keolahragaan Senuko Sidoagung Godean Sleman.

Adanya perbedaan tersebut beberapa pendapat tersebut menimbulkan pemikiran untuk memperluas arti PERKASA agar dapat menampung segala aspirasi dari beberapa kelompok yang berbeda pendapat, sehingga disepakati bahwa PERKASA adalah kependekan dari Pemuda Rumeksa Ing Karsa Andadar Santosaning Asma. Bersama dengan itu diciptakan Panji Perkasa yang disebut Obor Tri Satya atau Api Tri Satya.

Meskipun telah disepakati tentang arti PERKASA, namun dalam roda perjalanan organisasi ini belum seperti yang diharapkan. Masih banyak kendala yang harus dihadapi terutama mengenai susunan kepengurusan yang belum lengkap. Melihat keadaan yang seperti itu, maka pada tahun 1972, organisasi PERKASA dimasukkan dalam struktur organisasi Lembaga Sosial Desa (LSD), serta menunjuk Bapak Wahyudi menjadi koordinator pemuda. Semenjak saat itu kepengurusan PERKASA dilengkapi dengan tujuan kegiatannya akan lebih terorganisir.

Dengan adanya kemajuan dan perkembangan, maka pada tanggal 2 Februari 1981, kepengurusan PERKASA berhasil menyusun dan mengesahkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga sebagai dasar pelaksanaan kegiatan organisasi. Bersama itu pula maka seksi-seksi yang ada disempurnakan lagi, sampai dengan kepengurusan periode 1981-1983 telah terbentuk 8 seksi yaitu :

1. Seksi Olahraga
2. Seksi Usaha Dana / Kewirausahaan
3. Seksi Keamanan

4. Seksi Kesenian
5. Seksi Kerohanian
6. Seksi Pengelolaan Makam
7. Seksi keputrian
8. Seksi Penghubung
9. Seksi Sinoman

Karena ide atau dasar pembentukan organisasi Perkasa muncul pada tanggal 17 Januari 1968, maka disepakati bahwa pada tanggal tersebut adalah hari lahirnya Perkasa. Demikian riwayat singkat lahirnya terbentuk organisasi Perkasa dengan harapan dapat menjadi bahan informasi bagi penerus Perkasa.

## **2. Struktur Organisasi**

**Penasehat** : 1. Iwan Heru Nuryanto, S.P.

2. Dalsiyam

**Pembina** : 1. Pardiana Saputra 2. Suprihatin

3. Supriyono 4. Sumardi

5. Aris Suraidi 6. Suparjiyanto

7. Yudi Budi Wibowo

**Ketua Umum** : Dedy Krisnawan

**Ketua I** : Didik Kurniawan

**Ketua II** : Ibnu Jati Pranowo

**Sekretaris Umum** : Mursalim

**Sekretaris I** : Singgih Abibowo

**Sekretaris II** : Rika Resdalia

**Bendahara Umum** : Arie Widiyawati

**Bendahara I** : Harun Prayitno

**Bendahara II** : Tri Dase Marjiyati

**Seksi – seksi** :

A. Seksi Pendidikan / Kerohanian

1. Elmi Irna Panduwati
2. Widyastuti
3. Nurwaningsih
4. Bekti Siagawati
5. Prabawati Sukasno
6. Desti Hayuningsih
7. Banu Kisworo Jati Sasongko
8. Cahyo Adam

B. Seksi Usaha Dana/ Kewirausahaan

1. Suryanto
2. Wily Dharmawan
3. Fedry Enggar W.

C. Seksi Sinoman

1. Wahyudi
2. Wayan Andi Nuhroho
3. Sukmawati
4. Yunita Dwi Nugraheni

D. Seksi Humas

1. Iwan Iswanto
2. Siswantoro
3. Candra Kurniawan
4. Susanto

5. Adifika Setyawan

6. Dwi Purnomo

E. Seksi Keputrian

1. Fitria Agustina

2. Diana Tri Rahayu

3. Ina Krisnilawati

4. Purwiyati

5. Ari Kurniasih

6. Yuanah

F. Seksi Kesenian

1. Kustanto

2. H. Jalu Tirto Syah D.J.

3. Siam Isnani Hadi

G. Seksi Olahraga

1. Parno Wibowo

2. M. Akbar Bagus Andika

3. Fandik Santoso

4. Sigit Hermawanto

H. Seksi Keamanan

1. Paulus Danyu Surawan

2. Sulisty Purwanto

3. Rahmat Desko Riyanto

4. Ibnu Salimi

5. Tri Hastomo Kurniawan

6. Wikan Pradipta

## B. Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini melakukan penyebaran kuisioner dalam satu minggu yaitu pada tanggal tanggal 19 Maret s/d 26 Maret 2019. Peneliti melakukan teknik penyebaran kuisioner dengan memberikan kuisioner satu-persatu kepada responden dan mengambil hasil kuisioner dari responden yang sudah memberikan waktunya yang telah lengkap mengisi. Responden yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh pengurus Organisasi Perkasa yang berjumlah 40 orang. Dari jumlah pengumpulan data dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Jumlah data pengumpulan kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	40
Kuesioner yang kembali	40
Kuisisioner yang tidak lengkap	0
Kuisisioner yang diolah	40

### Sumber lampiran 2

Responden dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Oragnisasi Perkasa” dibagian ini saya akan menjelaskan karakteristik responden yang memiliki beberapa latar belakang yang berbeda-beda, baik dari jenis kelamin, lama menjabat di organisasi, pendidikan terakhir, serta jabatan di organisasi untuk lengkapnya di tabel bawah ini :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin**

Karakteristik	Frekuensi Jenis Kelamin	Persentase
Laki-laki	29	72,5%
Perempuan	11	27,5%
Jumlah	40	100%

### Sumber lampiran 2

Diatas ini adalah jumlah data yang kembali dari data yang dilihat dari persentase jenis kelamin, laki-laki dengan jumlah 72,5 % untuk laki-laki dan juga perempuan 27,5% untuk perempuan. Jadi untuk jumlah data dari responden lebih banyak jenis kelamin laki-laki di banding perempuan dengan jumlah 72,5%.

**TABEL 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama mengikuti organisasi**

Karakteristik	Frekuensi Lama Kerja	Persentase
Kurang Dari 1 Tahun	9	22,5%
1-3 Tahun	15	37,5%
4-6 Tahun	16	40,0%
7-9 Tahun	0	0
Lebih Dari 10 Tahun	0	0
Jumlah	40	100%

**Sumber lampiran 2**

Jumlah dari lama mengikuti organisasi dari data yang diperoleh dari data yang kembali dari persentase kerja kurang dari 1 tahun 22,5%, 1-3 tahun 37,5% dan untuk 4-6 tahun 40,0%. Data kembali hasilnya 100% dari jumlah yang kembali 40 responden. Jadi dari karakteristik berdasarkan lama mengikuti organisasi menunjukkan 4-6 tahun memiliki presentase yang lebih besar dengan jumlah 40,0%.

**Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik	Frekuensi Pendidikan	Persentase
SD	0	0
SMP	5	12,5%
SMA	18	45,0%
D3	4	10,0%
S1	13	32,5%
S2	0	0
Jumlah	40	100%

**Sumber lampiran 2**

Jumlah dari lama pendidikan data yang diperoleh dari data yang kembali dari persentase yang berpendidikan SMP adalah 12,5% dan yang berpendidikan SMA adalah 45,0% sedangkan D3 adalah 10,0% sedangkan S1 adalah 32,5% responden dengan jumlah 100% dari 40 responden. Jadi dari data di atas mendapatkan kesimpulan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan SMA mempunyai persentase lebih besar dengan jumlah 45,0%.

**C. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja berikut ini merupakan besarnya interval dalam statistik deskriptif :

Keterangan = range terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Penentuan besarnya interval kelas adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1, 1-8 = Sangat rendah/ Kurang baik

1,8-2,6 = Rendah/ Tidak baik

2,7-3,4 = Cukup

3,5 – 4,3 = Tinggi / Baik

4,4-5 = Sangat Tinggi / Sangat Baik.

Adapun hasil perhitungan uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Statistik Deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
X1	Saya merasa senang bila saya berada disekitar pemimpin	3	5	4,25	543
X2	Pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada rekan saya yang kelihatan terabaikan oleh rekan-rekan yang lain			4,20	516
X3	Saya merasa nyaman dengan pemimpin ketika berdiskusi dalam setiap permasalahan	3	5	4,35	533
X4	Pemimpin memberikan motivasi untuk mendorong saya	3	5	4,52	599
X5	Pemimpin mendorong saya untuk lebih kreatif	2	5	4,25	630

X6	Pemimpin memperbolehkan saya melihat masalah – masalah sebagai kesempatan belajar	3	5	4,32	526
X7	Pemimpin memperlihatkan bahwa dia mengakui prestasi saya	3	5	4,30	608
X8	Saya sangat mempercayai pemimpin	3	5	4,43	636
X9	Pemimpin memberikan inspirasi kepada saya mengenai cara – cara dalam melihat masalah yang awalnya sulit bagi saya	3	5	4,33	572
X10	Pemimpin mengungkapkan tujuan-tujuan dan manfaat – manfaat yang penting bagi kami dengan cara yang sederhana	3	5	4,40	591
X12	Pemimpin puas dengan tugas saya asalkan dilakukan sesuai rencana	3	5	4,27	554
X13	Pemimpin menghindari untuk membuat keputusan sendiri	3	5	4,38	628
X14	Pemimpin memperlakukan kami sebagai masing – masing individu	3	5	4,35	580
X15	Pemimpin menghindari untuk terlibat dalam tugas kami	3	5	4,30	608
X16	Pemimpin menekankan kepada kami agar menggunakan logika dalam menghadapi masalah/ hambatan	3	5	4,40	545
X17	Pemimpin memuji saya jika saya melakukan tugas dengan baik			4,25	543
X18	Pemimpin dihormati oleh bawahannya	3	5	4,40	545
Rata-rata				4,43	

### Sumber lampiran 3

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan jumlah rata-rata 4,43 bahwa ini menunjukkan jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan transformasional ini adalah tinggi. Penjelasan nya adalah pemimpin pada organisasi Perkasa memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi atau baik.

Jadi dari data statistik deskriptif diatas pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik pada organisasi Perkasa dalam artian bahwa pemimpin mempunyai tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang baik terhadap bawahannya.

**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Z1	Saya akan sangat senang melakukan tugas yang diberikan di organisasi ini	3	5	4,17	,501
Z2	Saya menikmati perbincangan tentang organisasi saya dengan orang lain di luar organisasi	3	5	4,13	,463
Z3	Saya benar-benar merasa masalah organisasi ini seolah – olah adalah masalah saya sendiri	3	5	4,25	,494

Z4	Saya berfikir bahwa saya dapat dengan mudah masuk ke organisasi lain seperti saya dengan mudah masuk ke organisasi ini	3	5	4,27	,554
Z5	Saya merasa tidak seperti bagian dari keluarga di organisasi	3	5	4,43	,594
Z6	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	4	5	4,40	,496
Z7	Organisasi ini memiliki arti penting bagi pribadi saya	3	5	4,43	,549
Z8	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat pada organisasi ini	3	5	4,35	,580
Z9	Saya tidak takut akan terjadi kepada saya suatu situasi dimana saya berhenti dari organisasi	3	5	4,30	,516
Z10	Sangat sulit bagi saya untuk keluar dari organisasi ini bahkan jika saya menginginkannya	4	5	4,30	,464
Z11	keluar dari organisasi ini akan membuat saya terganggu dalam menjalani hidup	3	5	4,35	,533
Z12	Saya tidak mempunyai pilihan jika keluar dari organisasi ini	3	5	4,10	,379
Z13	Tetap berada di organisasi ini merupakan masalah kebutuhan sesuai keinginan	3	5	4,13	,516
Z14	Saya percaya bahwa saya memiliki sedikit organisasi lain untuk saya masuki ketika saya keluar (hanya sedikit organisasi lain yang mungkin saya masuki ketika keluar dari organisasi ini)	3	5	4,25	,543
Z15	Salah satu akibat negatif meninggalkan tugas saya di organisasi ini adalah kurangnya tugas yang tersedia di organisasi lain (jika meninggalkan tugas dari organisasi yang sekarang maka belum tentu dapat tugas dari organisasi lain)	3	5	4,50	,641
Z16	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus setia kepada organisasi	3	5	4,05	,316
Z17	Saya pikir orang-orang saat ini terlalu sering berpindah organisasi ke organisasi lain	3	5	4,07	,474
Z18	Salah satu alasan utama saya terus berada di sini adalah percaya bahwa loyalitas yang paling penting sebagai kewajiban moral	3	5	4,22	,577
Z19	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama pada organisasi saya	3	5	4,40	,591
Z20	Saya telah diajarkan untuk setia terhadap satu organisasi	3	5	4,38	,540
Z21	Jika saya mendapat tawaran untuk berpindah ke organisasi lain yang lebih baik, saya tidak akan merasa berhak meninggalkan organisasi saya	3	5	4,23	,530
Z22	Berpindah dari organisasi ke organisasi tidak terlihat sama sekali tidak etis bagi saya (berpindah dari organisasi kelihatan etis bagi saya)	3	5	4,35	,533
Z23	Keadaan akan lebih baik setiap harinya ketika orang-orang tinggal di satu organisasi sebagai pengabdian mereka	3	5	4,30	,564
Z24	Saya tidak berpikir bahwa ikut serta dalam organisasi adalah tindakan yang masuk akal (saya berpikir bila ikut serta dalam organisasi adalah tindakan yang tidak masuk akal)	3	5	4,45	,639
Rata-rata				4,28	

### Sumber lampiran 3

Berikut pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel komitmen organisasi, adapun rata-rata penilaian responden yaitu 4,28 skor maksimal 5 dan skor minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi ini adalah baik/tinggi. Artinya bahwa pengurus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi Perkasa.

Jadi dari data statistik deskriptif tersebut pengurus memiliki tingkat bertahan pada organisasi tidak berpindah dan komitmen organisasi pada organisasi Perkasa cukup tinggi.

**Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Y1	Saya giat dalam menjalankan tugas	3	5	4,15	,483
Y2	Saya memiliki inisiatif tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	3	5	4,03	,698
Y3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam tugas saya	3	5	4,22	,620
Y4	Saya memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan	3	5	4,18	,549
Y5	Saya teliti dalam mengerjakan tugas	3	5	4,20	,564
Y6	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan arahan	3	5	4,38	,586
Y7	Saya mampu mengerjakan tugas yang ditetapkan organisasi	3	5	4,28	,599
Y8	Saya paham terhadap peraturan yang ada di dalam organisasi	3	5	4,28	,554
Y9	Saya mengerjakan tugas yang diberikan selesai tepat waktu	3	5	4,17	,675
Y10	Saya dapat bekerja sama dengan orang lain dalam mengerjakan tugas	3	5	4,27	,716
Y11	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan organisasi lainnya	3	5	4,45	,552
Rata-rata		4,24			

**Sumber lampiran 3**

Pada Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel kinerja dengan jumlah rata-rata 4,24 bahwa ini menunjukkan kepengurusan organisasi perkasa memiliki kinerja yang tinggi/baik. Hasil ini menunjukkan kinerja pada organisasi Perkasa adalah tinggi atau baik.

## D. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Hasil Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel sebanyak 40 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas > 0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil dari Uji Validitas:

**Tabel 4.8 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional**

NO	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Sig.	Keterangan
X1	Saya merasa senang bila saya berada disekitar pemimpin	000	Valid
X2	Pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada rekan saya yang kelihatan terabaikan oleh rekan-rekan yang lain	002	Valid
X3	Saya merasa nyaman dengan pemimpin ketika berdiskusi dalam setiap permasalahan	001	Valid
X4	Pemimpin memberikan motivasi untuk mendorong saya	000	Valid
X5	Pemimpin mendorong saya untuk lebih kreatif	001	Valid
X6	Pemimpin memperbolehkan saya melihat masalah – masalah sebagai kesempatan belajar	000	Valid
X7	Pemimpin memperlihatkan bahwa dia mengakui prestasi saya	000	Valid
X8	Saya sangat mempercayai pemimpin	000	Valid
X9	Pemimpin memberikan inspirasi kepada saya mengenai cara – cara dalam melihat masalah yang awalnya sulit bagi saya	048	Valid
X10	Pemimpin mengungkapkan tujuan-tujuan dan manfaat – manfaat yang penting bagi kami dengan cara yang sederhana	000	Valid
X12	Pemimpin puas dengan tugas saya asalkan dilakukan sesuai rencana	002	Valid
X13	Pemimpin menghindari untuk membuat keputusan sendiri	000	Valid
X14	Pemimpin memperlakukan kami sebagai masing – masing individu	038	Valid
X15	Pemimpin menghindari untuk terlibat dalam tugas kami	000	Valid
X16	Pemimpin menekankan kepada kami agar menggunakan logika dalam menghadapi masalah/ hambatan	001	Valid
X17	Pemimpin memuji saya jika saya melakukan tugas dengan baik	014	Valid
X18	Pemimpin dihormati oleh bawahannya	003	Valid

### Sumber lampiran 3

Hasil dari uji validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional yang pertama adalah dengan jumlah 18 pertanyaan dengan hasil 17 valid sedangkan pertanyaan yang tidak valid 1 untuk pertanyaan yang gagal. Berdasarkan uji validitas diatas maka ada 1 item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat uji validitas, yakni signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), hal ini bertabrakan dengan syarat validnya suatu item yaitu apabila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%). Dari tahap kedua memperoleh hasil valid

semua pertanyaan item dari semua variabel menunjukkan hasil signifikan dibawah 0,05 (5%), sehingga disimpulkan sebuah item pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat uji validitas.

**Tabel 4.9 Uji Validitas Komitmen Organisasi**

NO	Komitmen Organisasi	Sig.	Ket.
Z1	Saya akan sangat senang melakukan tugas yang diberikan di organisasi ini	,000	Valid
Z2	Saya menikmati perbincangan tentang organisasi saya dengan orang lain di luar organisasi	,000	Valid
Z3	Saya benar-benar merasa masalah organisasi ini seolah – olah adalah masalah saya sendiri	,016	Valid
Z4	Saya berfikir bahwa saya dapat dengan mudah masuk ke organisasi lain seperti saya dengan mudah masuk ke organisasi ini	,000	Valid
Z5	Saya merasa tidak seperti bagian dari keluarga diorganisasi (-)	,000	Valid
Z6	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini(-)	,031	Valid
Z7	Organisasi ini memiliki arti penting bagi pribadi saya	,000	Valid
Z8	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat pada organisasi ini (-)	,000	Valid
Z9	Saya tidak takut akan terjadi kepada saya suatu situasi dimana saya berhenti dari organisasi (-)	,000	Valid
Z10	Sangat sulit bagi saya untuk keluar dari organisasi ini bahkan jika saya menginginkannya	,015	Valid
Z11	keluar dari organisasi ini akan membuat saya terganggu dalam menjalani hidup	,001	Valid
Z12	Saya tidak mempunyai pilihan jika keluar dari organisasi ini	,001	Valid
Z13	Tetap berada di organisasi ini merupakan masalah kebutuhan sesuai keinginan	,000	Valid
Z14	Saya percaya bahwa saya memiliki sedikit organisasi lain untuk saya masuki ketika saya keluar (hanya sedikit organisasi lain yang mungkin saya masuki ketika keluar dari organisasi ini)	,000	Valid
Z15	Salah satu akibat negatif meninggalkan tugas saya di organisasi ini adalah kurangnya tugas yang tersedia di organisasi lain	,000	Valid
Z16	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus setia kepada organisasi (-)	,010	Valid
Z17	Saya pikir orang-orang saat ini terlalu sering berpindah organisasi ke organisasi lain (-)	,000	Valid
Z18	Salah satu alasan utama saya terus berada di sini adalah percaya bahwa loyalitas yang paling penting sebagai kewajiban moral	,021	Valid
Z19	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama pada organisasi saya (-)	,000	Valid
Z20	Saya telah diajarkan untuk setia terhadap satu organisasi	,001	Valid
Z21	Jika saya mendapat tawaran untuk berpindah ke organisasi lain yang lebih baik, saya tidak akan merasa berhak meninggalkan organisasi saya	,000	Valid
Z22	Berpindah dari organisasi ke organisasi tidak terlihat sama sekali tidak etis bagi saya (berpindah dari organisasi kelihatan etis bagi saya)	,000	Valid
Z23	Keadaan akan lebih baik setiap harinya ketika orang-orang tinggal di satu organisasi sebagai pengabdian mereka	,000	Valid
Z24	Saya tidak berpikir bahwa ikut serta dalam organisasi adalah tindakan yang masuk akal (saya berpikir bila ikut serta dalam organisasi adalah tindakan yang tidak masuk akal)	,000	Valid

**Sumber lampiran 4**

Hasil dari uji validitas variabel komitmen organisasi yang pertama adalah dengan diatas hasilnya menunjukkan dengan sempurna signifikan dibawah 0,05 (5%)

**Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja**

NO	Kinerja	Sig.	Ket.
Y1	Saya giat dalam menjalankan tugas	000	Valid
Y2	Saya memiliki inisiatif tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	000	Valid
Y3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam tugas saya	000	Valid
Y4	Saya memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan	001	Valid
Y5	Saya teliti dalam mengerjakan tugas	000	Valid
Y6	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan arahan	000	Valid
Y7	Saya mampu mengerjakan tugas yang ditetapkan organisasi	001	Valid
Y8	Saya paham terhadap peraturan yang ada di dalam organisasi	000	Valid
Y9	Saya mengerjakan tugas yang diberikan selesai tepat waktu	000	Valid
Y10	Saya dapat bekerja sama dengan orang lain dalam mengerjakan tugas	000	Valid
Y11	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan organisasi lainnya	016	Valid

**Sumber lampiran 4**

Hasil dari uji validitas Kinerja yang pertama dengan jumlah 11 item pertanyaan, dengan 11 item pertanyaan menunjukkan hasil yang valid karena kurang dari 0,05 (5%).

**2.Hasil Uji Realibilitas**

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pertanyaan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 40 responden pertanyaan dapat dikatakan realibel jika nilai *Cronbach' Alpha* > 0,7 ( Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji realibel :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	,818	Realibel
Komitmen Organisasi	,887	Realibel
Kinerja	,798	Realibel

**Sumber lampiran 4**

Berdasarkan hasil dari uji realibilitas diatas bahwasanya keseluruhan 3 variabel dengan total instrumen yang telah diseleksi berdasarkan uji valid sebanyak 46 item pertanyaan, menyatakan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga dinyatakan realibel. Artinya variabel

gaya kepemimpinan transformasional (X), kinerja (Y) dan komitmen organisasi (Z) memiliki pertanyaan tingkat konsistensi nilai yang baik.

### **E. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada organisasi Perkasa Senuko, Sidoagung, Godean, Sleman. Adapun analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis 1 adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur dua variabel yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen. Sedangkan untuk pengujian hipotesis 2,3,dan 4 dilakukan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur lebih dari dua variabel yaitu satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Selanjutnya peneliti merumuskan hipotesis yang sudah dirumuskan, sebagai berikut :

1. H1 : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. H2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. H3 : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
4. H4 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Dari hipotesis yang telah disebutkan, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan. Tetapi sebelum melakukan regresi sederhana, dan berganda akan dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan bagian dari syarat regresi.

## 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana untuk menguji dua variabel. Akan tetapi peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui bahwa data yang didapatkan mempunyai ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten sesuai syarat yang harus terpenuhi.

### a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yakni untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali I., 2018). Uji Kolmogrov-smirnov dengan menggunakan signifikansi 0,05 atau 5%, jika signifikansi  $> 0,05$  atau 5% dapat ditarik kesimpulan bahwa data dapat dikatakan data berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 22 for windows, yang telah disajikan pada Tabel berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal

### Sumber lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diatas sebsar  $0,200 > 0,05$ , yang berarti data telah terdistribusi secara normal. Maka dapat dikatakan bahwa model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

### b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini menggunakan uji glesjer untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedasitas, adapun kriteria pengujiannya yaitu jika taraf signifikansi pada variabel  $> 0,05$  atau 5% maka tidak terjadi heteroskedasitas, adapun kriteria pengujiannya yaitu jika taraf

signifikansi pada variabel  $> 0,05$  atau 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika taraf signifikansi pada variabel  $< 0,05$  atau 5% maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali I., 2018). Tabel Heteroskedastisitas dibawah ini yaitu :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,891	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,740	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber lampiran 5

Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah gaya kepemimpinan transformasional tidak terjadi heteroskedastisitas karena hasil diatas 0,05 yang dimana hasil dari gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,891. Hasil dari uji heteroskedastisitas komitmen organisasi adalah tidak terjadi karena tidak dibawah 0,05 karena hasilnya 0,740 diatas.

### c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance (a)*. (Ghozali I, 2018).

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	Varians Inflation Factor	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	0,371	2,697	Tidak terjadi multikolonieritas
Komitmen Organisasi	0,371	2,697	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau nilai *VIF*  $< 10$  maka dari tabel di atas tidak terjadi multikolonieritas karena nilai dari kedua variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi adalah 2,697.

## 2. Analisis Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menguji lebih dari dua variabel. Akan tetapi peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui bahwa data yang didapatkan mempunyai ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten sesuai syarat yang harus terpenuhi.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi yang normal. Apabila terdapat hasil distribusi data normal atau mendekati normal, maka model regresi dikatakan baik. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018, hal. 161). Dalam pengujian penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Suatu variabel dikatakan terdistribusi dengan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* 0,05. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 22 *for windows*, yang telah disajikan pada Tabel berikut :

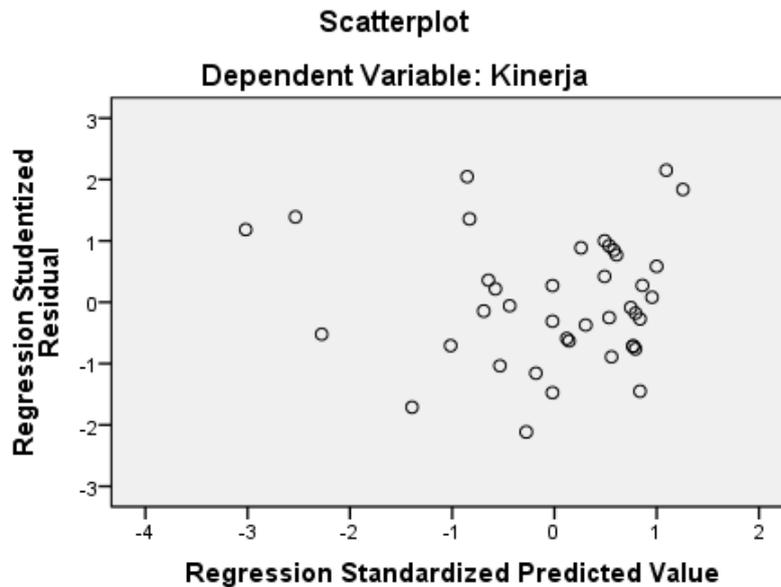
**Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal

### Sumber lampiran 5

### b. Heteroskedasitas

Untuk mendeteksi terdapatnya atau tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Dari dasar analisis apabila terdapat pola tertentu yang teratur seperti melebar kemudian menyempit dan bergelombang, maka dapat ditunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Apabila terdapat pola yang tidak jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat di indikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Berikut hasil regresi linear berganda dapat ditampilkan pada gambar 4.1 sebagai berikut :



**Gambar 4.1 scatterplot**

### c. Uji Multikolonieritas

Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah dari model regresi yang ditemukan terdapat korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Dari model regresi yang baik semestinya tidak akan terdapat korelasi atau hubungan diantara variabel independen (variabel bebas).

Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF diatas 10 maka model regresi menunjukkan terdapat multikolonieritas, sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi tidak terdapat multikolonieritas. Melihat dari nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka dapat dinyatakan terdapat multikolonieritas. Akan tetapi apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terdapat multikolonieritas. (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, 2018, hal. 108). Hasil uji multikolonieritas berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	Varians Inflation Factor	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	0,371	2,697	Tidak terjadi multikolonieritas
Komitmen Organisasi	0,371	2,697	Tidak terjadi multikolonieritas
Dependent variabel kinerja			

**Sumber lampiran 5**

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance value  $>0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka dari tabel di atas tidak terjadi multikolonieritas karena nilai dari kedua variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi adalah 2,697.

## **F. Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4.17Rangkuman Hasil Regresi Sederhana**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Beta	Std. error	Beta		
Gaya kepemimpinan transformasional	1,075	,134	,793	8,030	,000

Dependent variabel komitmen organisasi

**Sumber lampiran 5**

### **1. Uji Hipotesis 1**

Berdasarkan Tabel diatas dapat dirinci bahwasannya pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien sebesar 0,793 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi terhadap organisasi pada sekarang ini.

Pada hasil uji regresi sederhana pada Tabel diatas juga didapati nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 jika melihat syarat uji t yakni p value  $< 0,05$  (a) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji diatas menyatakan bahwa 0,000 (p)  $< 0,05$  (a), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Sehingga pada penelitian ini hipotesis 2 diterima serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

## 2. Uji Hipotesis 2,3

**Tabel 4.18 Hasil Regresi Berganda**

Tabel Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
Gaya kepemimpinan transformasional	-,077	,093	-,100	-830	,412
Komitmen Organisasi	,555	,069	,972	8,060	,000

Dependent variabel Kinerja

### Sumber lampiran 6

#### a. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4.17, nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $\beta = 0,972$ . Artinya variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Sehingga penelitian hipotesis 3 diterima serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

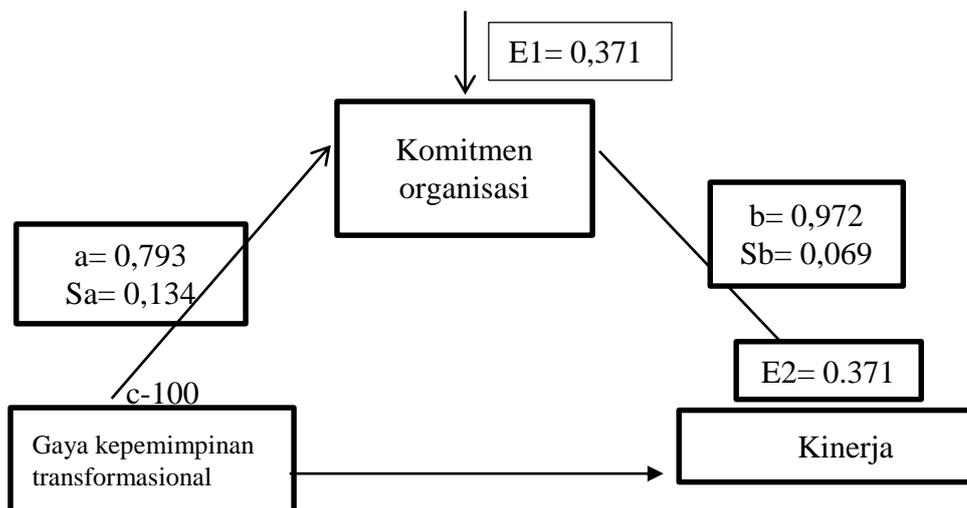
#### b. Hipotesis 3

Berdasarkan tabel diatas dapat dirinci bahwasanya pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien sebesar -0,100 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja adalah negatif. Artinya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah juga keinginan bawahan untuk menyelesaikan tugasnya.

Pada hasil uji regresi linear berganda pada tabel diatas juga didapati nilai probabilitas (p) sebesar 0,412 jika melihat syarat uji t yakni p value < a, maka Ho ditolak dan Ha ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji diatas menyatakan bahwa 0,412 (p) < 0,05 (a), berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Sehingga pada penelitian ini hipotesis 1 ditolak serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja.

### 3. Hipotesis 4

Berdasarkan uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis diatas. Hipotesis ini akan menguji nilai mediasi dari variabel komitmen organisasi. Jadi akan digunakan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan oleh teori.



**Gambar 4.2 Model penelitian Path Analysis**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.16 dan 4.17 menunjukkan koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung pada koefisien diatas c sebesar -0,100 yaitu pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Besarnya total dari

pengaruh tidak langsung koefisien ditunjukkan pada (a) sebesar 0,793 dan (b) 0,972 yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara tidak langsung. Tapi pengaruh tidak signifikan sehingga direct effect besarnya total koefisien pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung adalah menggunakan uji sobel test. Hal senada juga ditunjukkan dengan uji sobel.

**Tabel 4.19 Uji Sobel**

	Input
<b>A</b>	<b>0.793</b>
<b>B</b>	<b>0.972</b>
<b>Sa</b>	<b>0.134</b>
<b>Sb</b>	<b>0.069</b>

**Sumber lampiran 6**

Berdasarkan hasil uji sobel dari data diatas menggunakan *calculation for the sobeltest* dengan menghitung nilai t statistik pengaruh variabel mediasi atau intervening sebagai berikut :

**Tabel 4.20 Hasil Uji Sobel**

	Test statistic	Std. Error	p- value
Sobel test :	5.45601549	0.00000002	0.00000005

**Sumber lampiran 6**

Berdasarkan hasil t hitung diatas, didapatkan nilai sebesar 5.456 hasil ini menyatakan bahwa 5.456 (t hitung) > 1,96 (t Tabel), berarti pengaruh tidak langsung pada hipotesis 4 diterima. Dikarenakan syarat diterimanya pengaruh tidak langsung yaitu jika t hitung > t tabel. Maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Hal yang senada juga ditunjukkan dengan uji sobel.

## **G. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi Perkasa Sidaogung Godean Sleman (Hipotesis 1)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada organisasi Perkasa Sidoagung Godean Sleman.

Dalam kaitannya dengan pernyataan hasil penelitian tersebut, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional adalah mampu mengambil keputusan dalam keadaan sesulit apapun serta mampu mempertanggungjawabkan, memiliki keyakinan pendirian yang kuat demi kemajuan organisasi Perkasa yang dipimpin. Selain itu mampu menumbuhkan rasa hormat kepada seluruh bawahannya, mampu melakukan tindakan, tidak hanya secara lisan dan selalu memberi saran-saran yang membangun kepada bawahannya yang dipimpin untuk meningkatkan kinerja yang maksimal. Di samping itu, mampu mendorong para pengurus atau bawahan untuk menyelesaikan masalah dengan cara atau metode baru, sering memberikan ide-ide kreatif guna kemajuan organisasi perkasa dan mendorong pengurus atau bawahan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Seorang pimpinan organisasi harus selalu memperhatikan dan menghargai setiap hasil kinerja bawahannya yang berprestasi, melibatkan bawahan dalam memecahkan masalah-masalah terkait dengan organisasi tempat ia berada dan upaya memperhatikan keinginan, harapan dan kebutuhan bawahan.

Kemampuan pimpinan organisasi Perkasa Sidoagung Godean Sleman dalam menampilkan gaya kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi komitmen organisasi bawahannya atau pengurus di dalam organisasi tersebut. Artinya gaya kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang kuat dengan komitmen organisasional pada organisasi Perkasa Di Sidoagung Godean Sleman.

Hasil penelitian ini didukung secara teori, seperti yang dikemukakan Kifayah & Setiawan (2016) berpendapat bahwa pemimpin transformasional memberi semangat pada pengikut untuk mengambil visi organisasi sebagai miliknya melalui inspirasi memegang visinya. Jadi pada dasarnya antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pada Organisasi Perkasa Sidoagung Godean Sleman (Hipotesis 3)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara teori, gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh pada kinerja, seperti penelitian Gunawan (2016) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja sangat erat hubungannya, karena dengan kinerja yang tinggi artinya setiap karyawan memberikan segala pengetahuannya, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai.

Penelitian Laksmi Maswari (2018) gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja berpengaruh tidak signifikan. Handoyo (2015) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh tidak signifikan. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk dapat mempengaruhi agar kinerja karyawan terjaga. Sebagai seorang pemimpin maka setiap saat ia berperan untuk membimbing dan mengawasi pelaksanaan tugas yang diberikan pada karyawan.

Kepemimpinan transformasional pada organisasi Perkasakurang mampu memberikan dorongan kinerja terhadap bawahannya atau pengurus, mendengarkan aspirasi karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila hubungan gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kinerja berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung yakni melalui peningkatan motivasi bawahan maupun pengurus yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Sehingga bawahan memiliki penilaian yang negatif terhadap pimpinannya, karena timbul berdasarkan situasi di dalam organisasi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut membuat bawahan mempunyai kinerja yang kurang baik karena pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yang rendah.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Organisasi Perkasa Di Sidoagung Godean Sleman (Hipotesis 2)**

Dengan diterima hasil penelitian yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Maka hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja organisasi perkasa sidoagung godean sleman.

Dalam kaitan dengan hasil penelitian ini tersebut, komitmen organisasional pada individu pengurus atau bawahan dapat di lihat dari kebanggaan dirinya menjadi bagian-bagian dari organisasi tersebut, kesetiaannya terhadap organisasi, kesediaan bekerja melebihi apa yang diminta oleh pimpinan demi kemajuan organisasi tersebut. Disamping itu ungkapan diri terhadap apa yang telah diberikan oleh organisasi, sikap dalam mewujudkan kewajibannya untuk memajukan organisasi tempat ia berada sekarang ini. Dan memiliki perasaan merasa bersalah jika tugas yang dilakukannya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, apabila seorang pengurus atau bawahan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya ia berada akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Artinya komitmen organisasional terhadap kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan di Organisasi Perkasa Sidoagung Godean Sleman.

Hasil penelitian didukung Agung Setyo (2018) berdasarkan pengujian bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Kifayah Amar (2016) terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Penelitian Pricilia Devina (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara teori, seperti dikemukakan sebelumnya dimana menurut Mayer dan Allen (1990) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu kontrak psikologis yang merupakan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implementasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada Organisasi Perkasa Sidoagung Godean Sleman.**

Pada hasil ini komitmen organisasi mampu memediasi atau sebagai intervening gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Dalam hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada organisasi perkasa dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi atau intervening. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada organisasi Perkasa Sidoagung Godean Sleman menyebabkan peningkatan pada komitmen bawahan pada organisasi, yang berdampak nyata pada peningkatan kinerjanya.

Penelitian Pricilia Devina (2017) menunjukkan komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel intervening atau memediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Penelitian didukung Ahmad Mubarak (2015) terdapat komitmen organisasi dapat memediasi atau intervening terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja.