

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Kerja Karyawan UMS

Azzahra Difa Safira, Ahmad Mardalis
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *corporate culture* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja. penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. penelitian eksplanatori ini menggunakan 200 responden karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta. data yang digunakan adalah data primer dimana data diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner dan diolah menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS) dengan softwre SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pengaruh *corporate culture* terhadap komitmen kerja karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta, menyatakan bahwa *corporate culture* berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan terbukti kebenarannya. 2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan terbukti kebenarannya.

Kata kunci: *corporate culture*, kepemimpinan transformasional, komitmen kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of corporate culture and transformational leadership on work commitment. This research is included in the quantitative research. This explanatory research uses 200 employee respondents who work at Muhammadiyah University, Surakarta. the data used is primary data where data is obtained from respondents' answers through questionnaires and processed using the Partial Least Square (PLS) analysis tool with SmartPLS 4.0 software. The results of the study show that: 1. The effect of corporate culture on the work commitment of employees working at the Muhammadiyah University of Surakarta, stating that corporate culture has an effect on employee commitment is proven true. 2. The effect of transformational leadership on the work commitment of employees working at the Muhammadiyah University of Surakarta, stating that transformational leadership has a positive and significant effect on employee commitment is proven to be true.

Keywords: corporate culture, transformational leadership, work commitment.

1. PENDAHULUAN

Perubahan pada lingkungan organisasi yang semakin rumit dan kompetitif, menuntut pada setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Budaya adalah pola terintegrasi dari perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, dan Tindakan tergantung dengan kapasitas orang untuk menyimak, dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus. (Deal dan Kennedy, 2015:09) Organisasi merupakan sebuah persatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, secara terus menerus untuk mencapai tujuan. (Yasrie, 2013: 229) Budaya organisasi merupakan nilai, norma dan keyakinan yang berlaku

dalam suatu organisasi norma, nilai, dan keyakinan tersebut dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi. (Junaidi & Susanti, 2017) Setiap perusahaan memiliki *organizational culture* yang berbeda-beda, *Organizational culture* yang berbeda-beda pada setiap perusahaan juga mampu menjadikan pembeda atau keunikan tersendiri bagi setiap perusahaan.

Corporate Culture sengaja dibuat untuk membangun prestasi dan produktifitas tinggi, baik bagi perusahaan maupun pekerjaannya. Namun ada pula budaya yang terbentuk dengan sendirinya tanpa disadari, kegiatan tersebut sudah menjadi budaya bagi perusahaan. Pelaksanaan *corporate culture* memang sangat berperan penting untuk menciptakan kerjasama, saling pengertian, menjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, sehingga jika *corporate culture* dapat berjalan dengan baik dan benar diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja personil atau karyawan.

Pada abad ke-21 milenium manusia telah diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep *human capital* dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal, dalam artian sumber daya yang berkualitas dapat menyusun *business plan* yang baik sehingga proyek yang akan dilakukan tersebut akan dapat meyakinkan investor untuk membiayai proyek tersebut. (Sinambela 2019:4)

kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses untuk memotivasi orang lain atau karyawannya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan. (Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono 2018: 3) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan menggabungkan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. (Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono 2018: 3) Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. (Robbins dan Judge 2015:249) Kepemimpinan merupakan upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan dengan cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, atau tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting untuk memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara pekerja agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Dubrin 2005 dalam Sule dan Priansa, 2018:3)

Kepemimpinan dapat dibedakan atas Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan Transformasional mempunyai empat unsur yakni pengaruh idealisasi, Motivasi inspirasional, Stimulasi intelektual, dan pertimbangan

individu. Kepemimpinan Transformasional memiliki efektivitas yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Para karyawan yang dibawah kepemimpinan transformasional merasakan adanya sebuah kepercayaan, kesetiaan, kekaguman, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk memiliki kinerja yang lebih baik dari apa yang di harapkan terhadap mereka.

Karyawan yang komitmen kerjanya tinggi pada organisasi, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif kepada organisasinya, karyawan akan memiliki rasa yang tetap membela organisasinya, selalu giat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan organisasi. komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. (Robbins 2007) Ketika karyawan lebih terlibat dan terikat dengan pekerjaan itu berarti mereka lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka, itu menyiratkan bahwa karyawan puas terhadap suatu pekerjaan disuatu organisasi. Komitmen dipandang penting pada suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan menunjukkan sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama, berfokus pada nilai-nilai dan sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh karyawan.

sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. (Hamali 2016:2) Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi.

Seiring perkembangan zaman perusahaan mulai memperhatikan karyawannya agar merasa diperhatikan dengan baik. Dengan memberikan perhatian yang baik kepada setiap karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai keberadaannya di dalam perusahaan. Salah satunya karyawan dibentuk dengan budaya yang baik sehingga mampu menciptakan rasa kebersamaan yang solid dan merasa nyaman, maka akan menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Kerja Karyawan UMS”**

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penelitian data survei. Menurut Sugiarto (2017:14) penelitian kuantitatif disebut dengan penelitian positivis (positivist) yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan statistika. Menurut Sugiyono (2017:48) metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau, saat ini, tentang keyakinan, pendapatan, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

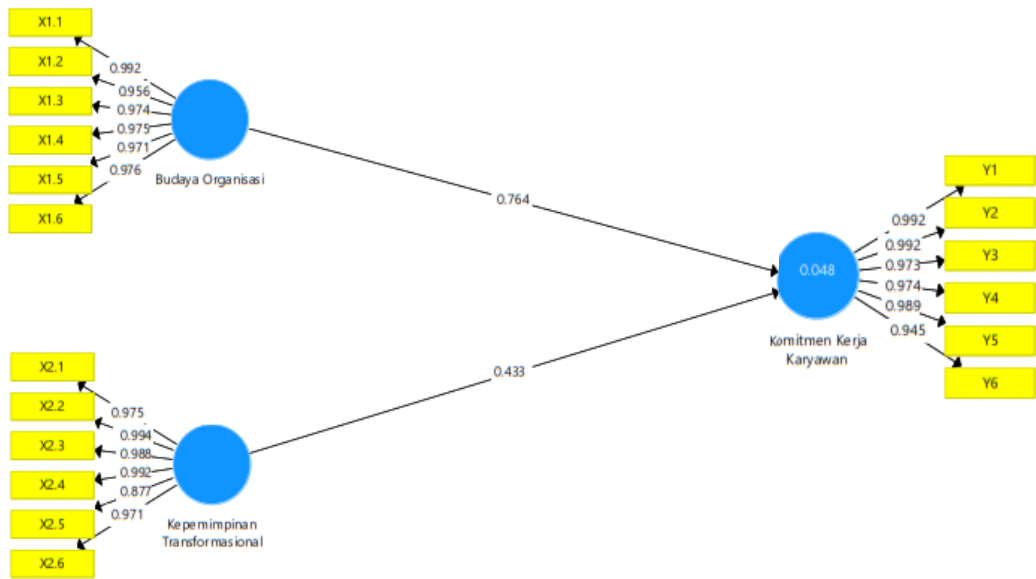
3.1 Analisis Data

Uji Instrumen data digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 200 karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 4.0. Berikut ini adalah skema model Program PLS yang diajukan:

3.1.1 Analisis Outer Model

Model *outer* akhir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.1 skema outer model yang menghasilkan variabel komitmen kerja yang direfleksikan 6 indikator, variabel *corporate culture* direfleksikan 6 indikator dan variabel kepemimpinan transformasional direfleksikan 6 indikator. Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS dalam model outer menggunakan 4 kriteria yaitu menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat *Convergent Validity*, *Crombach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Outer Model

3.1.2 Convergent Validity

Menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Nilai *outer loading* dari masing-masing indikator variabel.

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Item	Corporate Culture	Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Kerja
X1.1	,992,		
X1.2	,956,		
X1.3	,974,		
X1.4	,975,		
X1.5	,971,		
X1.6	,976,		
X2.1		,975,	
X2.2		,994,	

X2.3	,988,
X2.4	,992,
X2.5	,877,
X2.6	,971,
Y.1	,992,
Y.2	,992,
Y.3	,973,
Y.4	,974,
Y.5	,989,
Y.6	,945,

Sumber: Data diolah, 2023

Keterangan: X1= *Corporate culture*, X2= *Kepemimpinan Transformasional*, Y= *Komitmen kerja*

Berdasarkan sajian pada tabel 1., diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki *outer loading* sebesar $> 0,7$. Data di atas tidak ada indikator yang menunjukkan nilai *outer loading* $< 0,7$ sehingga indikator dinyatakan layak atau valid.

3.1.3 Discriminant Validity

Discriminant validity dapat diketahui melalui metode *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ dikatakan valid

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Corporate culture	0,95
Kepemimpinan transformasional	0,94
Komitmen kerja	0,94

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 2., didapatkan bahwa nilai dari AVE untuk variabel *corporate culture* 0,95, variabel *kepemimpinan transformasional* 0,94, dan variabel *komitmen kerja* 0,94. Semua variabel tersebut di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

3.1.4 Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* apabila nilai *composite reliability* $>0,7$. Berikut adalah nilai hasil dari *composite reliability* dari masing-masing variabel.

Tabel 3. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Corporate culture	0,99
Kepemimpinan transformasional	0,99
Komitmen kerja	0,99

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 3, didapatkan bahwa nilai dari *Composite reliability* untuk variabel *corporate culture* 0,99, variabel kepemimpinan transformasional 0,99 dan variabel komitmen kerja 0,99. semua variabel tersebut di atas 0,7 yang berarti bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

3.1.5 Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $>0,7$. Berikut adalah nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel.

Tabel 4. Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Corporate culture	0,99
Kepemimpinan transformasional	0,99
Komitmen kerja	0,99

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4. didapatkan bahwa nilai dari *cronbach's alpha* untuk variabel *corporate culture* 0,99, variabel kepemimpinan transformasional 0,99 dan variabel komitmen

kerja 0,99. Semua variabel tersebut di atas 0,7 yang berarti bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

3.1.6 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan cara melihat nilai korelasi antar variabel bebas. Kriteria di atas yang berlaku baik dalam uji multikolinearitas adalah apabila VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 5 , yang berarti model regresi terbebas dari multikolinearitas (Solimun, dkk, 2017). Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas dari masing-masing variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Komitmen kerja
Corporate culture	1,01
Kepemimpinan Transformasional	1,01

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 5, Terlihat bahwa nilai VIF dari variabel *corporate culture* 1,01 dan variabel kepemimpinan transformasional 1,01. Semua variabel tersebut kurang dari 3 sehingga dapat dikatakan bahwa model terbebas dari gejala multikolinearitas.

3.1.7 Analisa Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

Besarnya *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur berapa banyak variabel dependen dipenuhi variabel lainnya. Berdasarkan pengolahan data telah dilakukan dengan menggunakan smart PLS 4.0 diperoleh nilai *R-Square*:

Tabel 6. Hasil R-Square (R^2)

Variabel	R Square	Adj R Square
Komitmen Kerja	0,095	0,086

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 6. menunjukkan bahwa variabel *corporate culture* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan yang bekerja Universitas Muhammadiyah Surakarta adalah sebesar 0,095 atau 9,5% dan 90,5% selebihnya dipengaruhi variabel lainnya.

Pengujian model structural dilakukan dengan melihat Q^2 (Predictive relevance). Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada level structural. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan smart PLS 4.0 diperoleh F -Square (F^2) :

Tabel 7. Hasil F -Square (F^2)

Variabel	Komitmen Kerja
Corporate culture	0,01
Kepemimpinan Transformasional	0,09

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 7. menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai *Corporate culture* terhadap komitmen kerja pada karyawan yang bekerja Universitas Muhammadiyah Surakarta sebesar 0,01 tergolong kecil. Kepemimpinan transformasional sebesar 0,09 tergolong kecil di bawah 0,35.

Penilaian *good of fit* diketahui dari nilai Q -Square. Nilai Q -Square memiliki arti yang sama dengan coefficient *determination* (R -Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q -Square. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Q -Square sebesar (1,00-0,086 = 0,914). Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 91,4% sedangkan sisanya 8,6 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dari model penelitian ini dinyatakan telah dinyatakan memiliki *goodness of fit* yang baik.

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat P Values. Hipotesis ini dinyatakan diterima apabila P Values < 0,05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. Pada program SmartPLS 4.0 hasil uji hipotesis dapat dilihat melau *path coefficient* teknik *Bootsrapping* sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Path Pengaruh Langsung

Uji Pengaruh	Arah	Sampel asli (O)	T statistik (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	+	0,104	1,387,	0,00

X2 -> Y	+ 0,281	4,394,	0,00
			0,

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 8. maka dapat diketahui bahwa variabel *Corporate culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada karyawan yang bekerja Universitas Muhammadiyah Surakarta, dibuktikan bahwa nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti $0,000 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel *corporate culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Corporate culture* berpengaruh pada komitmen kerja terbukti kebenarannya.

Hasil dari pengolahan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, dibuktikan bahwa nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan kepemimpinan transformasional bahwa berpengaruh positif terhadap komitmen kerja terbukti kebenarannya.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh *Corporate Culture* Terhadap Komitmen Kerja

Budaya organisasi adalah cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang mencerminkan nilai dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi (Ermawan, 2011). *Corporate culture* atau biasa disebut budaya perusahaan pada hal ini di yakini sangat berperan penting untuk menciptakan kerjasama, saling pengertian, menjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah *corporate culture* berpengaruh pada komitmen kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *corporate culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik *corporate culture* di sebuah perusahaan maka komitmen kerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan *corporate culture* berpengaruh pada komitmen kerja karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta terbukti kebenarannya.

Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Muhammadiyah Surakarta telah memiliki *corporate culture* dengan baik dan jelas. Sehingga karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta dapat menerapkan budaya kompetitif, kerjasama, tepat waktu,

patuh terhadap peraturan dan tanggung jawab serta berani mengambil resiko dan kemudian komitmen kerja karyawan dapat terbentuk dengan baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Maya, Lestari dan Eka A (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah.

3.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Pendapat (John dan Gregory 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong inovatif, kreatif sampai batas tertentu,serta berani mengambil inisiatif serta berkolaborasi secara kuat untuk kemajuan organisasi.

Menurut Rees (2001) (dalam Sule dan Priansa, 2018:78) kepemimpinan transformasional akan mampu diimplementasikan jika berpedoman pada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional menyatakan ada tujuh prinsip kepemimpinan transformasional yang meliputi simplikasi, motivasi, memfasilitasi, inovasi, mobilitas, kesiagaan dan komitmen.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan. Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi komitmen kerja karyawan. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta terbukti kebenarannya.

Ini menunjukkan kepemimpinan transformasional memberikan tingkat kepercayaan yang baik pada saat karyawan bekerja sehingga menekankan pentingnya komitmen, selalu memberikan dorongan dalam mencapai tujuan, selalu memberikan bimbingan dan motivasi dalam bekerja, memberikan penghargaan dan komunikasi antara karyawan dan pimpinan berjalan dengan baik dan harmonis.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ni Putu Eka Fajariani dan I.B Ketut Surya (2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *corporate culture* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja

karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh *corporate culture* terhadap komitmen kerja karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta, dibuktikan bahwa nilai sig. sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *corporate culture* berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan terbukti kebenarannya.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta, dibuktikan bahwa nilai sig. 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan terbukti kebenarannya.

4.2 Saran

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk penelitian pada topik yang sama dengan menambahkan variabel lain, agar didapatkan hasil yang lebih variatif yang dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Serta dapat melengkapi variabel independen dengan dimensi *corporate culture* sehingga memperluas keilmuan di bidang manajemen khususnya manajemen SDM.

Bagi pimpinan perusahaan dapat dijadikan refleksi untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya dan mengimplementasikan budaya-budaya organisasi yang baik di perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Purnomo Setiady dan Usman, amini. 2017. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Armstrong, M. (1992). A Handbook of Personnel Management Practice. London: Kogan Page Limited.
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (2011). Diagnosing And Changing Organizational

- Culture. Third Edition. San Fransisco, CA : Jossey - Bass.
- Ermawan, Erik. (2011). Perancangan Media Informasi Buku Cerita Bergambar Lutung Kasarung. Laporan Pengantar Tugas Akhir, Bandung, Fakultas Desain. (Universitas Komputer Indonesia)
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- HM, Jogiyanto. 2007. Analisis dan Desain Sistem Informasi. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Gary Yukl. 2015. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta Barat: Permata Puri Media.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marwansyah. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta:Bandung
- Putri, 2014. Hubungan Efikasi Diri Dan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Mata Kuliah Statistika Ekonomi Mahasiswa Angkatan 2013 Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Medan T.A. 2013/2014
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017), Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabetas
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,
- Suliyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV. Andi Offset

- Sule, Erni Trisna & Donni, Juni Priansa. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi unggul di Era Perubahan). Bandung: PT Refika Aditama.
- Tobari. 2015. Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sule, E.T., & Priansa., D.J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wijono, Sutarto. 2018. Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yasrie, Arfie. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Ekonomi: Vol:5, No: 2, 2013. <http://kopertis11.net> (diakses 23 Maret 2014).