

INTISARI

Mahkamah Agung menghadapi tantangan reformasi birokrasi sehingga membutuhkan SDM yang handal dan kompeten. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformational dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di Pengadilan Negeri (PN) se-wilayah Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: 1) kepemimpinan transformational berpengaruh positif terhadap komitmen afektif; 2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif; 3) kepemimpinan transformational berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan; 4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan; 5) kepemimpinan transformational berpengaruh positif terhadap komitmen normatif; dan 6) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen normatif.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 181 responden. Metode pengumpulan data yang diterapkan adalah melalui metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PN se-wilayah Yogyakarta. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semua hipotesis yang diajukan didukung. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, baik komitmen afektif, komitmen kontinuan maupun komitmen normatif.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif)

ABSTRACT

The Supreme Court faces Bureaucratic Reform challenges, so it requires reliable and competent human resources. The purpose of this study is to examine and analyze the effect of the transformational leadership and job satisfaction on organizational commitment in the District Court throughout Yogyakarta region. The hypotheses in this study are: 1) transformational leadership positively affecting on organizational affective commitment; 2) job satisfaction on organizational positively affecting on affective commitment; 3) transformational leadership positively affecting on organizational continuance commitment; 4) job satisfaction on organizational positively affecting on continuance commitment; 5) transformational leadership positively affecting on organizational normative commitment; and 6) job satisfaction on organizational positively affecting on normative commitment.

The sample used in this study were 181 respondents. The data collection method used was a survey by distributing questionnaires to the employee of the District Courts throughout Yogyakarta region. The study hypotheses are examined using multiple regression analysis.

The results of the study support all hypotheses. This means that the transformational leadership and job satisfaction in the District Court throughout Yogyakarta region significantly and positively affecting on organizational commitment (affective commitment, continuance commitment, and normative commitment).

Keywords: *transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment (affective commitment, continuance commitment, normative commitment)*