



THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION TOWARDS AFFECTIVE COMMITMENT

INTISARI

Organisasi harus menggunakan sumber daya mereka yang terbatas dengan cara yang efisien untuk bertahan hidup dalam lingkungan yang kompetitif. Dalam sebuah lingkungan di mana semua jenis teknologi dapat digandakan dengan mudah, sumber daya yang paling unik dan tidak dapat ditiru didalam organisasi adalah sumber daya manusia.

Organisasi yang mengutamakan sumber daya manusia akan dapat mengharapkan kinerja tinggi dan prestasi besar dari karyawan mereka. Kebahagiaan, loyalitas dan komitmen karyawan tercermin dalam kinerja mereka. Perusahaan menghabiskan waktu dan uang untuk pelatihan karyawan mereka sehingga mereka menjadi lebih berguna dan memberikan kontribusi positif bagi performa organisasi. Pimpinan dan kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam membangun komitmen karyawan untuk mencapai target kinerja organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja beserta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi di Pertamina Marketing Operation Region IV - Semarang. Metode survei kuantitatif diterapkan dengan sampel 113 karyawan Pertamina MOR IV Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan mengukur data yang dikumpulkan dari skala Likert lima poin. MLQ (Multifactor Leadership Questionnaires) digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional, sedangkan kuisisioner Three component model from Meyer and Allen digunakan untuk mengukur dimensi komitmen afektif dan Kuisisioner kepuasan kerja menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Software SPSS digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan berdasarkan statistik deskriptif (mean, standar deviasi, persentase, korelasi dan regresi).

Hasil empiris menunjukkan bahwa para pemimpin Pertamina MOR IV Semarang yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen afektif organisasi ($\beta = 0.481$; $t = 5,436$; $\text{sig} < 0.05$). Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai influens yang positif dan signifikan terhadap afektif komitmen ($\beta = 0.083$; $t = 8.492$; $\text{sig} < 0.05$). Ini menunjukkan bahwa pekerja akan semakin komit terhadap organisasi jika ia merasa puas terhadap pekerjaannya dan jika didukung



oleh influensi dari gaya kepemimpinan transformasional dari pemimpin pekerja tersebut. Namun, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki influensi yang lebih dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional (Transformational Leadership $\beta = 0.130$, Job Satisfaction $\beta = 0.707$) Sehingga disarankan untuk manajemen Pertamina MOR IV Semarang untuk meningkatkan komitmen afektif pekerja akan lebih efektif dengan memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja.

Kata kunci : Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Affective Commitment



THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION TOWARDS AFFECTIVE COMMITMENT

ABSTRACT

Organizations should use their limited resources in an efficient and effective way to survive in a competitive environment. In an environment where all kinds of technology can be duplicated easily, one of the resources that is unique and cannot be duplicated easily within the organization is human resources.

Organizations that prioritizes human resources will be able to expect high performance and great achievements from their employees. Happiness, loyalty and employee's commitment is reflected in their performance. Companies spend time and money on training their employees so that they will become more useful and provide a positive contribution to the performance of the organization. Leader and job satisfaction are also an important factor in building employee's commitment to achieve organizational performance.

The purpose of this study is to determine the influence of transformational leadership and job satisfaction towards affective commitment in Pertamina Marketing Operation Region IV - Semarang. Quantitative survey method with a sample of 113 employees of Pertamina MOR IV Semarang was applied. This research was measured using a five-point Likert scale. MLQ (multifactor Leadership Questionnaire) was used to measure transformational leadership, while affective commitment was measured using the three component models from Meyer and Allen, and for job satisfaction Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) was used. SPSS software was used to analyze the data for descriptive statistics (mean, standard deviation, percentage, correlation and regression).

Empirical study shows that the leaders of Pertamina MOR IV that are using transformational leadership style has a positive and significant relationship with affective commitment. ($\beta = 0.481$; $t = 5,436$; $\text{sig} < 0.05$) and job satisfaction to have a positive and significant relationship with affective commitment ($\beta = 0.083$; $t = 8.492$; $\text{sig} < 0.05$). This shows that employee will be more attached and committed if they feel satisfied with their job and supported by the influence of their leader with transformational leadership style. However, from the results of the research, job satisfaction has a dominant influence compared to transformational leadership (Transformational Leadership $\beta = 0.130$, Job Satisfaction $\beta = 0.707$). So it is recommended for the managers of Pertamina MOR IV if they want their employee to be more attached and committed to the organization it would be more effective if they prioritize in raising job satisfaction.

Keywords : Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Affective Commitment